

INFORME FINAL

Autoevaluación Institucional 2008
con fines de Renovación de la Acreditación

Medellín, Noviembre de 2008



MISIÓN

La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y de posgrado -en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica- para la formación de personas competentes internacionalmente; y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico.

2008

AUTOEVALUACIÓN
institucional

GRUPO AUTOEVALUADOR

Juan Luis Mejía Arango	RECTOR
Julio Acosta Arango	VICERRECTOR
Hugo Castaño Zapata	SECRETARIO GENERAL - DECANO ESCUELA DE DERECHO
Francisco López Gallego	DECANO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Alberto Rodríguez García	DECANO ESCUELA DE INGENIERÍA
Jorge Alberto Giraldo Ramírez	DECANO ESCUELA DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
Ángela Echeverri Restrepo	DIRECTORA DE DESARROLLO HUMANO
Paula Andrea Arango Gutiérrez	DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Félix Londoño González	DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
Alberto Jaramillo Jaramillo	DIRECTOR OFICINA DE PLANEACIÓN
Juan Guillermo Arango Vásquez	DIRECTOR DE EXTENSIÓN
Manuel Esteban Acevedo Jaramillo	DIRECTOR CICE
Ana Cristina Abad Restrepo	JEFA DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Y CULTURA
María Eugenia Hoyos de Hernández	JEFA OFICINA DE ADMISIONES Y REGISTRO

COORDINACIÓN GENERAL Oficina de Planeación

DIRECTOR Alberto Jaramillo Jaramillo

ASISTENTES Andrea Escovar Grisales

 Mónica Lucía Vargas Echeverry

 Isabel Cristina Montes Gutiérrez

SINOPSIS HISTÓRICA

de la Universidad EAFIT

Esta sección contiene una sucinta presentación de la Universidad EAFIT, institución nacida el 4 de mayo de 1960, bajo los auspicios de un grupo de empresarios, congregados alrededor de la ANDI, y quienes -para llevar a cabo su propósito- contaron con el apoyo de la Alianza Para el Progreso, programa de cooperación económica internacional del gobierno de los Estados Unidos (Molina, 1990).

El objetivo era crear una institución dedicada por entero a la formación de administradores profesionales, que pudiesen, al terminar sus estudios, incorporarse a las empresas del país. El nuevo proyecto educativo contó, desde sus inicios, con el apoyo de empresas como Fabricato, Coltejer, Coltabaco y Locería Colombiana, entre otras, las cuales dieron todo el respaldo institucional por medio de sus Juntas Directivas y Gerentes, a la naciente Escuela de Administración y Finanzas. Este respaldo se materializó en el apoyo brindado a los semestres de práctica, que desde entonces han constituido un distintivo pedagógico de los pregrados ofrecidos por EAFIT, y en la autorización a sus ejecutivos para ejercer labores de docencia, consultoría y asesoría en la nueva institución educativa.

Con un cuerpo profesoral estable y 59 estudiantes matriculados en el pregrado de Administración de Negocios, se dio inicio a una actividad académica que durante estos años ha contribuido al desarrollo de la industria y el comercio del país.

En 1962 inició labores el Instituto Tecnológico, con apoyo económico del programa *Tools for Freedom* del Gobierno de Estados Unidos y de la Fundación Whirpool. Ofreció inicialmente las carreras medias en Tecnología Textil, Industrial, Mecánica y Programación de computadores.

En 1971 EAFIT es reconocida como Universidad de acuerdo con el Decreto No. 759 del 6 de mayo expedido por la Presidencia de la República.

En 1975 se suspenden las tecnologías y, con base en la experiencia adquirida, se iniciaron carreras de ingeniería de larga duración, inscritas dentro de la Escuela de Ingeniería. Actualmente éstas son: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Procesos, Ingeniería de Producción, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica, Ingeniería de Diseño y Geología.

En 1997 se puso en marcha una reorganización académica y administrativa que condujo a la creación de la Escuela de Ciencias y Humanidades, lo que representó un significativo cambio académico en la Institución, al ampliar las áreas de conocimiento dentro de las cuales se ofrecen pregrados, posgrados y se realizan labores de investigación y asesorías. Pertenecen a la Escuela de Ciencias y Humanidades los programas de pregrado en Música, Ingeniería Física, Ingeniería Matemática, Ciencias Políticas y Comunicación Social; las maestrías en Matemáticas Aplicadas, en Estudios Humanísticos y en Música.

El crecimiento académico continuó con la creación, en 1999, de la Escuela de Derecho, responsable de la oferta del pregrado del mismo nombre y de diversos programas de posgrado; además de labores de educación continua, de investigación y de asesoría.

Durante lo que va corrido del presente siglo, la Universidad EAFIT ha orientado sus esfuerzos a su consolidación académica, mediante la revisión y actualización permanente de su currículo, el desarrollo de doctorados, maestrías y especializaciones y mediante el fortalecimiento de sus actividades de investigación. De esta manera, en 1996, se promovió una reforma curricular basada en la flexibilización de los planes de estudio de pregrado y en la introducción de líneas de énfasis que estimulasen la continuidad de estudios de posgrado entre los alumnos matriculados en las distintas carreras.

En materia de posgrados, el crecimiento reciente ha sido notable:

- Maestría en Ciencias de la Administración (2001)
- Maestría en Ingeniería (2003)
- Maestría en Finanzas (2004)
- Doctorado en Administración (Ph.D.), 2004. Este programa es el fruto de un trabajo académico de intercambio y cooperación desarrollado desde 1991, entre la Universidad EAFIT y la École de Hautes Études Commerciales (HEC) de Montreal.
- Doctorado en Ingeniería (Ph.D.), 2007. Este programa surgió como resultado del desarrollo de un sistema de investigación institucionalizado que acompaña la formación de posgrado a nivel de especializaciones y maestrías en doce áreas de profundización.
- Maestría en Música (2008)
- Maestría en Estudios Humanísticos (2008)
- Maestría en Economía (2008)

Estos programas vienen a sumarse a los ya existentes: Maestría en Administración, creada en 1973; Maestría en Matemáticas Aplicadas, abierta también en 1973; y Maestría en Ciencias de la Tierra, que inició labores en 1999.

También en 2007, la Universidad EAFIT puso en marcha una nueva reforma o actualización curricular, encaminada hacia la continuación de estudios de posgrado una vez terminado el pregrado.

Esta actualización curricular busca incorporar en los programas de pregrado y de posgrado cambios académicos y pedagógicos que están impulsando la dinámica educativa internacional: énfasis en el aprendizaje del alumno y no en la transmisión de conocimiento por parte del docente, reconocimiento de la necesidad de extender la formación al ciclo de posgrado, redefinición de la duración de los programas en términos de créditos académicos, propiciar la doble titulación y crear planes de estudio flexibles, entre otros.

Actualmente, la Universidad EAFIT, conformada por las Escuelas de Administración, Ingeniería, Derecho, y Ciencias y Humanidades, ofrece 17 programas de formación universitaria y 46 de posgrado, además de novedosos programas de Educación Continua y una vigorosa actividad investigativa.

Para terminar esta sinopsis histórica es necesario y pertinente hablar de los cambios registrados en la Misión Institucional como expresión de la dinámica de la vida universitaria. En efecto, desde hace unos 18 años, la Universidad EAFIT cuenta con una Misión claramente formulada, y de amplio dominio público. Durante este lapso, el texto de la Misión ha sido modificado en dos oportunidades, de acuerdo con los desarrollos institucionales y con los cambios en las tendencias y en las normas legales que orientan la educación superior, las cuales generan nuevos retos a las universidades.

A principios de los años 90, la Misión Institucional decía: *“La Universidad EAFIT es una fundación privada de carácter educativo que tiene como misión formar líderes para el desarrollo integral del país y de América Latina, quienes a través de un trabajo honesto, libre, creativo y científico y bajo una orientación de libre iniciativa contribuyen al desarrollo social, económico y tecnológico respetando los principios democráticos y los valores cristianos del sistema social colombiano”*.

En 1997, luego de una reforma de estatutos y de una reorganización académico-administrativa promovida el año inmediatamente anterior (1996), se redefinió la Misión en los siguientes términos: *“La Universidad EAFIT tiene la Misión de formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad, por medio de programas de pregrado y de posgrado, dentro de un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, competentes internacionalmente en sus áreas de conocimiento”*.

En el presente año, 2008, como corolario de los procesos de planeación estratégica y de actualización curricular, desarrollados entre 2004 y 2007, y que condujeron a la formulación de un plan de desarrollo para el período 2006-2012, y de una reforma en los planes de estudio de pregrado, se discutió la vigencia de la Misión declarada en 1997.

Como fruto de la discusión, el Consejo Superior, en sesión del 27 de febrero, aprobó una nueva Misión Institucional: *“La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y de postgrado -en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica- para la formación de personas competentes internacionalmente; y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico”*.

El sentido principal de este nuevo texto de la Misión es, en primer lugar, hacer explícito el compromiso de la Universidad con todas las funciones sustantivas de la educación superior, y no sólo con la formación de personas por medio de programas de pregrado y de posgrado. En segundo lugar, resaltar el deseo institucional de convertirse en una universidad de docencia con investigación, tal como está previsto en el Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012.

Dada la juventud de la nueva misión de la Universidad EAFIT, el presente informe de autoevaluación gira alrededor del cumplimiento de la Misión vigente hasta febrero de 2008, y que hacía el énfasis en la formación de personas por medio de programas de pregrado y de posgrado.

CARTA

Organizacional

La transformación paulatina de Escuela de Administración y Finanzas en Universidad EAFIT ha estado acompañada de una cultura administrativa, centrada en la economía organizacional; es decir, en el desarrollo de una estructura o carta organizacional sin burocracias, ágil y funcional para los objetivos de la Institución.

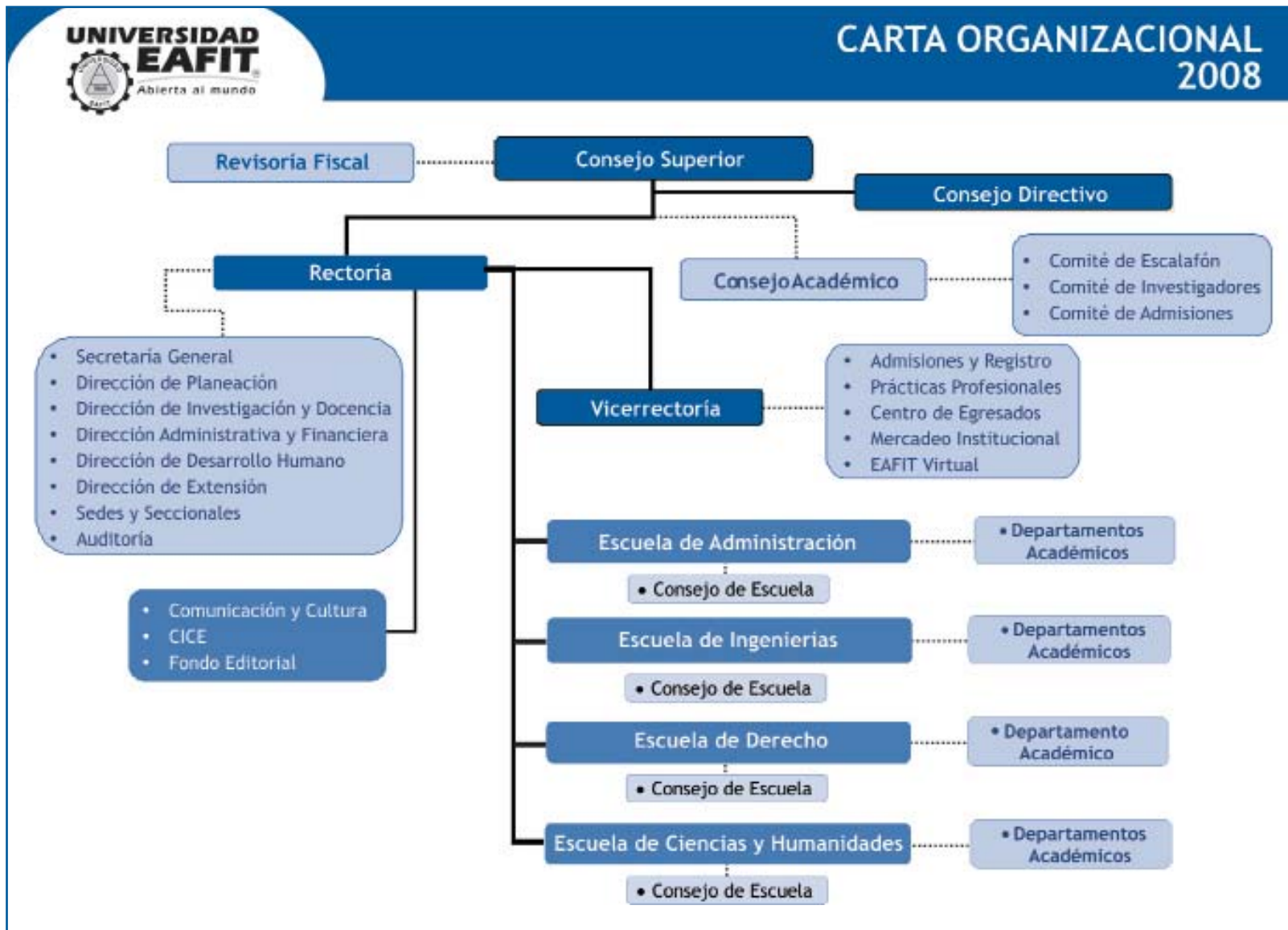
La base de este esquema administrativo ha sido la creación de departamentos académicos en concordancia con la aparición de nuevos pregrados y con las necesidades de cursos en áreas del conocimiento de carácter transversal a toda formación universitaria, como las humanidades y las matemáticas. Estos departamentos son los responsables, en lo académico, de realizar la oferta de pregrados, de posgrados, y de educación continua; en lo administrativo, de albergar a los docentes de sus áreas de conocimiento, al igual que los grupos y actividades de investigación que dichos profesores desarrollan.

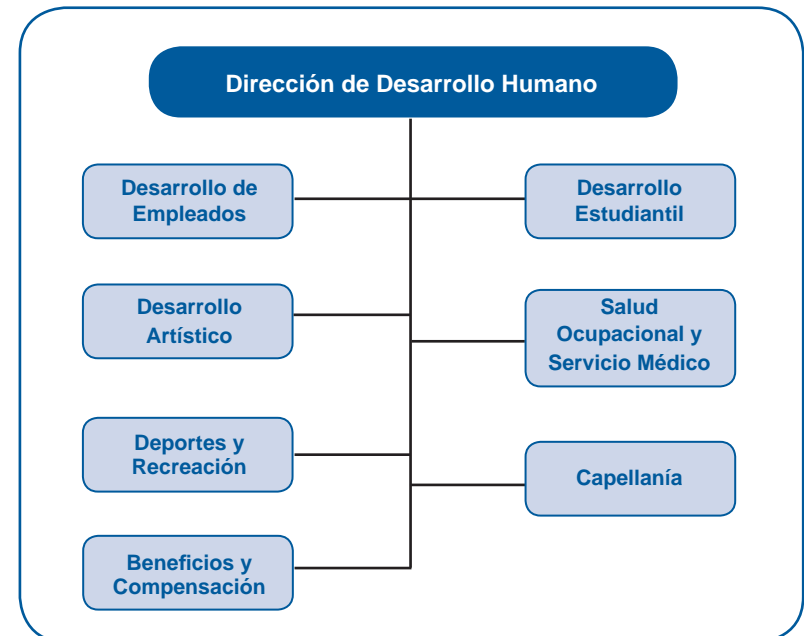
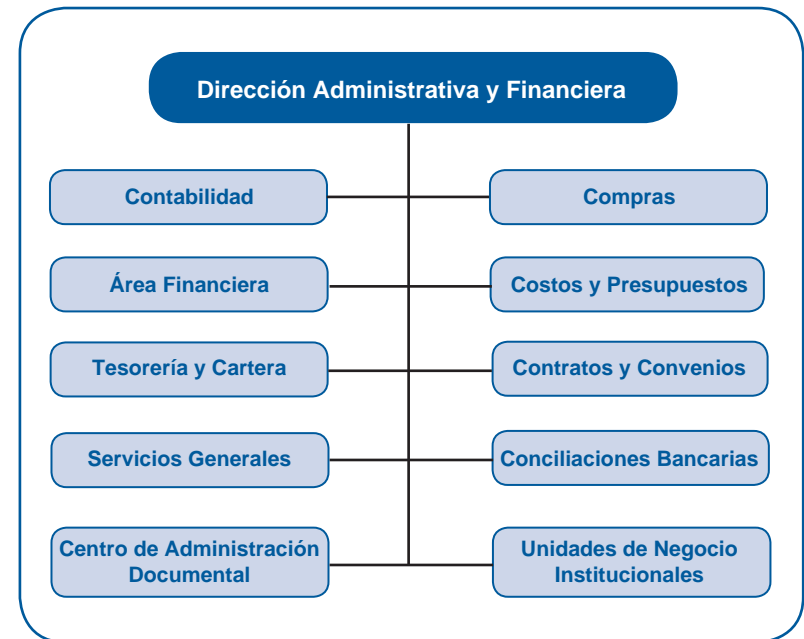
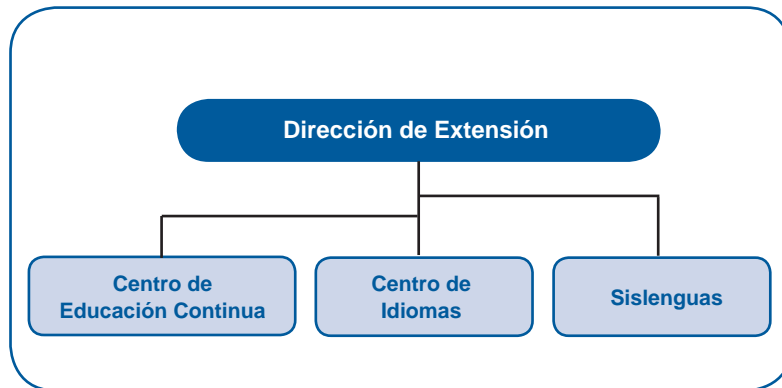
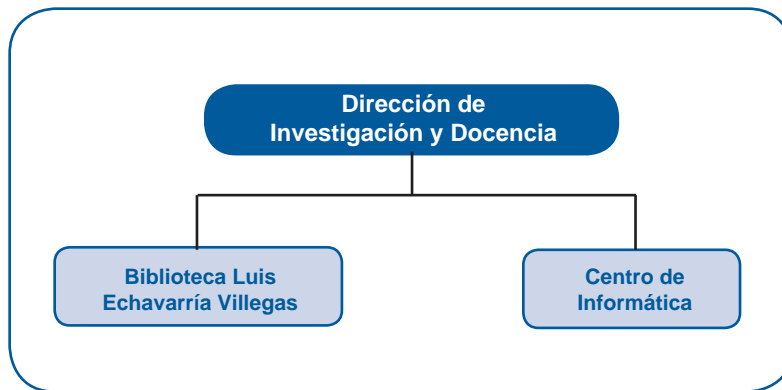
De esta forma, de manera consciente se ha renunciado a la creación de facultades para cada sub-área del conocimiento abordada por un pregrado; en su lugar, se han desarrollado Escuelas, entendidas como dependencias administrativas en donde se congregan los departamentos que orientan la oferta académica en áreas afines, como son las ciencias económicas y administrativas; las ingenierías, y las áreas de fundamentación humanística y científica.

También se ha simplificado la estructura en la denominada alta dirección y, por ello, sólo existe una Vicerrectoría, cuyas funciones y responsabilidades están debidamente articuladas con las del rector, y un conjunto de unidades de apoyo, denominadas Direcciones, encargadas de coordinar diversos servicios para el cabal cumplimiento de los procesos nucleares comprendidos en la Misión: la formación, la investigación y la proyección social.

El sistema académico funciona bajo el esquema de matriz insumo producto, en donde los departamentos académicos ofrecen los cursos que son propios de sus áreas de conocimiento -disciplinas y profesiones-, y los programas de formación de pregrado y de posgrado los demandan, de acuerdo con sus planes de estudio; de esta manera, por ejemplo, los cursos en las áreas de humanidades y matemáticas son ofrecidos por los docentes de estos departamentos para todas las carreras de la Institución.

En los esquemas siguientes se presenta la estructura o carta organizacional de la Universidad EAFIT.





EAFIT EN CIFRAS

2003 - 2008

En esta sección se muestran los principales datos estadísticos, de manera comparativa, para los segundos semestres de los años 2003 (cuando se recibió la acreditación institucional) y 2008, cuando se culmina el segundo proceso de autoevaluación con miras a la renovación de la acreditación institucional.

CUADRO No. 1
Población estudiantil

Nivel de formación	2003-2	2008-2
Pregrado	7.380	7.928
Posgrado	1.499	2.043
Total	8.879	9.971

Fuente: Oficina de Planeación, octubre de 2008

CUADRO No. 2
Cuerpo profesoral según tipo de vinculación

Tipo de vinculación	2003-1	2008-2
Tiempo Completo	205	271
Medio Tiempo	15	19
Un Cuarto de Tiempo		2
Cátedra (vinculación semestral)	578	561
Total	798	854

Fuente: Oficina de Planeación, octubre de 2008

CUADRO No. 3
Profesorado tiempo completo según títulos

Titulación	2003-1	2008-2
Doctorado	42	74
Maestría	94	143
Especialización	48	46
Profesional	36	29
Total	220	292 (*)

(*) Incluye los docentes de medio tiempo y de un cuarto de tiempo

Fuente: Oficina de Planeación, octubre de 2008

CUADRO No. 4
Cuerpo profesoral en formación

Titulación	2008-2
Doctorado	38
Maestría	23
Especialización	4
Total	65

Fuente: Desarrollo Humano, septiembre de 2008

CUADRO No. 5
Indicadores de Investigación
Grupos existentes 1996-2008

Año	No. de Grupos	Reconocidos (Colciencias)
1996	2	2
1998	3	3
2000	17	17
2002	32	15
2003	34	17
2004	35	28
2005	40	35
2006	41	35
2007	45	36
2008	45	36

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, septiembre de 2008

CUADRO No. 6
Indicadores de Investigación
Clasificación Grupos de Investigación (Colciencias)

Categoría	2003	2008
A	1	17
B	8	10
C	8	8
Reconocido	0	1
Pendientes Convocatoria	17	9

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, septiembre de 2008

Talento humano dedicado a la investigación (2008)

- **48 semilleros de investigación** configuran un sólido sistema de participación estudiantil en la investigación.
- **10 Pre-semilleros de Investigación**, con la participación de 150 niños, en las áreas de Robótica, Finanzas, Economía, Calentamiento Global, Microorganismos, Mejoramiento de Procesos, Física, Política, Biónica y Medio Ambiente.

Población investigadora 2008

- **492** estudiantes vinculados a los semilleros
- **571** profesores y estudiantes vinculados a los grupos de investigación
- **58** auxiliares de investigación
- **34** asistentes de investigación
- **36** monitores investigativos
- **4** jóvenes investigadores

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, septiembre de 2008

CUADRO No. 7
Registros Calificados de Doctorados y Maestrías

Programa	Resolución MEN	Vigencia (en Años)
Doctorado en Administración	4314 del 22 de Noviembre de 2004	7
Doctorado en Ingeniería	1160 del 13 de Marzo de 2007	7
Maestría en Ciencias de la Tierra	3403 del 18 de Agosto de 2005	7
Maestría en Finanzas	2497 del 23 de Agosto de 2004	7
Maestría en Música	6796 del 9 de Noviembre de 2007	7
Maestría en Ciencias de la Administración	1128 del 29 de Febrero de 2008	7
Maestría en Estudios Humanísticos	1129 del 29 de Febrero de 2008	7
Maestría en Administración	5630 del 29 de Agosto de 2008	7
Maestría en Matemáticas Aplicadas	5645 del 29 de Agosto de 2008	7
Maestría en Ingeniería	6502 del 26 de Septiembre de 2008	7
Maestría en Economía	7407 del 28 de Octubre de 2008	7

Fuente: Oficina de Planeación, octubre de 2008

CUADRO No. 8
Programas acreditados

Programa	Resolución MEN	Vigencia (en años)
Escuela de Administración		
Administración de Negocios	759 del 10 de Abril de 2000	6
	4049 del 19 de Julio de 2007 (Renovación)	8
Contaduría Pública	1738 del 28 de Julio de 1999	5
	3513 del 23 de Agosto de 2005 (Renovación)	7
Negocios Internacionales	1754 del 8 de Agosto de 2001	4
	547 del 9 de Febrero de 2007 (Renovación)	8
Economía	1566 del 8 de Julio de 2003	4
	3324 de 4 de Junio de 2008 (Renovación)	4
Escuela de Ingeniería		
Geología	064 del 20 de Enero de 2000	6
	548 del 9 de Febrero de 2007 (Renovación)	6
Ingeniería Civil	1508 del 6 de Julio de 1999	4
	1436 del 28 de Abril de 2005 (Renovación)	6
Ingeniería de Producción	1510 del 6 de Julio de 1999	6
	5292 del 21 Agosto de 2008 (Renovación)	4
Ingeniería de Sistemas	063 del 20 de Ene de 2000	5
	532 del 7 de Febrero de 2006 (Renovación)	8
Ingeniería Mecánica	2640 del 2 de Noviembre de 1999	5
	474 del 6 de Febrero de 2006 (Renovación)	8
Ingeniería de Procesos	3421 del 18 Agosto de 2005	7
Escuela de Ciencias y Humanidades		
Música	3396 del 10 Junio de 2008	4

Fuente: Oficina de Planeación, Octubre de 2008

CUADRO No. 9
DESARROLLO DE LA PLANTA FÍSICA (M²) 2004 - 2008

CAMPUS MEDELLÍN					
	2004	2005	2006	2007	2008
AULAS	8.389,6	8.573,8	8.475,0	8.747,0	8.747,0
AUDITORIOS	903,0	903,0	903,0	903,0	903,0
LABORATORIOS	5.123,6	6.300,2	6.420,2	7.003,0	7.003,0
OFICINAS ACADÉMICAS	3.102,7	4.359,6	4.552,6	4.588,6	4.588,6
OFICINAS ADMINISTRATIVAS	2.276,5	2.382,1	2.326,7	2.461,4	2.461,4
SERVICIOS DE BIENESTAR	1.428,9	1.522,1	1.564,5	1.511,8	1.536,8
SERVICIOS GENERALES	1.949,9	2.854,9	2.872,7	2.564,4	2.564,4
SERVICIOS SANITARIOS	1.386,8	1.571,4	1.480,9	1.600,0	1.600,0
BIBLIOTECAS	3.534,2	3.663,3	3.663,3	3.663,3	3.663,3
SUBTOTAL	30.099,1	34.135,3	34.264,8	35.049,5	35.075,5
CIRCULACIONES Y OTROS	15.632,2	14.292,3	14.351,5	14.583,6	14.582,6
TOTAL CONSTRUÍDO	45.731,2	48.427,6	48.616,3	49.633,2	49.658,2
ÁREA DEL LOTE	106.260,0	106.260,0	106.260,0	119.465,0	163.753,2
PARQUEADEROS Y VÍAS		19.750,0	20.752,0	35.512,0	35.512,0
PARQUEADERO DE MOTOS		2.400,0	1.954,0	1.954,0	1.954,0
ESCENARIOS DEPORTIVOS		14.196,0	14.196,0	14.196,0	14.196,0
PLAZAS Y ANDENES			10.384,7	10.384,7	10.384,7
ZONAS VERDES		65.647,0	35.170,0	43.054,0	86.569,0

CUADRO No. 9 (continuación)
DESARROLLO DE LA PLANTA FÍSICA (M²) 2004 - 2008

LLANOGRANDE					
	2004	2005	2006	2007	2008
AULAS	449,5	449,5	518,5	568,5	568,5
AUDITORIOS					
LABORATORIOS	55,0	55,0	55,0	55,0	55,0
OFICINAS ACADÉMICAS	67,9	129,7	67,9	107,3	107,3
OFICINAS ADMINISTRATIVAS		60,0	31,6	31,6	31,6
SERVICIOS DE BIENESTAR	86,0	86,0	86,0	86,0	86,0
SERVICIOS GENERALES	123,0	123,0	123,0	86,1	86,1
SERVICIOS SANITARIOS	61,7	61,7	61,7	61,7	61,7
BIBLIOTECAS	55,0	55,0	55,0	55,0	55,0
SUBTOTAL	898,1	1.019,9	998,7	1.051,2	1.051,2
CIRCULACIONES Y OTROS	582,6	522,6	543,8	541,3	541,3
TOTAL CONSTRUIDO	1.480,7	1.542,5	1.542,5	1.592,5	1.592,5
ÁREA DEL LOTE	131.000,0	131.000,0	131.000,0	131.000,0	131.000,0
PARQUEADEROS Y VÍAS	3.434,0	3.434,0	3.434,0	3.434,0	3.434,0
ESCENARIOS DEPORTIVOS	450,0	450,0	450,0	450,0	450,0
ZONAS VERDES	125.574,0	125.635,3	125.635,3	125.635,3	125.635,3
RESERVA FORESTAL INCLUIDO CON ZONAS VERDES	77.350,0	77.350,0	77.350,0	77.350,0	77.350,0

Fuente: Arquitecto Raúl Bernal, octubre 2008.

CUADRO No. 10
Indicadores de Internacionalización

Indicador	2003	2008
Convenios Internacionales	38	75
Países	16	25

Fuente: Oficina de Relaciones Internacionales, septiembre de 2008

CUADRO No. 11
Personal administrativo (*)

Año	Cantidad
2003-2	432
2008-2	431

Fuente: Desarrollo Humano, septiembre de 2008

(*) No incluye personal para servicios contratados con terceros

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1	2.2.2.5 CARACTERÍSTICA 8. Planta profesoral	27
1. MODELO DE PONDERACIÓN	3	2.2.2.6 CARACTERÍSTICA 9. Carrera docente	31
1.1 HACIA UNA UNIVERSIDAD CON INVESTIGACIÓN	3	2.2.2.7 CARACTERÍSTICA 10. Desarrollo profesoral...	33
1.2 PONDERACIÓN DE FACTORES	6	2.2.2.8 CARACTERÍSTICA 11. Interacción académica de los profesores.....	33
1.3 PONDERACIÓN DE CARACTERÍSTICAS	7	2.2.3 FACTOR PROCESOS ACADÉMICOS	35
1.4 ANÁLISIS COMPARATIVO CON EL MODELO DE PONDERACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2002-2003	9	2.2.3.1 CARACTERÍSTICA 12. Interdisciplinariedad, flexibilidad y evaluación del currículo	35
1.5 EL SISTEMA DE CALIFICACIONES	12	2.2.3.2 CARACTERÍSTICA 13. Programas de pregrado, posgrado y educación continua	37
2. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2008	13	2.2.4 FACTOR INVESTIGACIÓN	38
2.1 ESQUEMA ORGANIZATIVO	14	2.2.4.1 CARACTERÍSTICA 14. Formación para la investigación.....	38
2.2 RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2008	15	2.2.4.2 CARACTERÍSTICA 15. Investigación	39
2.2.1 FACTOR MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL.....	17	2.2.5 FACTOR PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	45
2.2.1.1 CARACTERÍSTICA 1. Coherencia y pertinencia de la Misión	17	2.2.5.1 CARACTERÍSTICA 16 - Institución y entorno...	45
2.2.1.2 CARACTERÍSTICA 2. Orientaciones y Estrategias del Proyecto Institucional	18	2.2.5.2 CARACTERÍSTICA 17 - Egresados e Institución	46
2.2.1.3 CARACTERÍSTICA 3. Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Institucional	19	2.2.5.3 CARACTERÍSTICA 18 - Articulación de funciones	49
2.2.2 FACTOR ESTUDIANTES Y PROFESORES	20	2.2.6 FACTOR AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	52
2.2.2.1 CARACTERÍSTICA 4: Deberes y Derechos de los estudiantes	21	2.2.6.1 CARACTERÍSTICA 19. Sistema de autoevaluación	52
2.2.2.2 CARACTERÍSTICA 5: Admisión y Permanencia de Estudiantes	22	2.2.6.2 CARACTERÍSTICA 20. Sistemas de Información	54
2.2.2.3 CARACTERÍSTICA 6: Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes	26	2.2.6.3 CARACTERÍSTICA 21. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo	54
2.2.2.4 CARACTERÍSTICA 7. Deberes y derechos del profesorado	27	2.2.7 FACTOR BIENESTAR INSTITUCIONAL	57
		2.2.7.1 CARACTERÍSTICA 22. Clima Institucional.....	57
		2.2.7.2 CARACTERÍSTICA 23. Estructura del Bienestar Institucional	59
		2.2.7.3 CARACTERÍSTICA 24. Recursos para el bienestar institucional	60

2.2.8 FACTOR ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	61	2.2.10.3 CARACTERÍSTICA 33. Presupuesto y funciones sustantivas	87
2.2.8.1 CARACTERÍSTICA 25. Administración y gestión y funciones institucionales	61	2.2.10.4 CARACTERÍSTICA 34. Organización para el manejo financiero	88
2.2.8.2 CARACTERÍSTICA 26. Procesos de comunicación interna	63	3. EVALUACIÓN GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN	89
2.2.8.3 CARACTERÍSTICA 27. Capacidad de gestión..	67	4. BASES PARA UN PLAN DE MEJORAMIENTO 2008 - 2012	93
2.2.8.4 CARACTERÍSTICA 28. Procesos de creación, modificación y extensiones de programas académicos	68	ANEXOS	107
2.2.9 FACTOR RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO Y PLANTA FÍSICA.....	70	ANEXO 1. Comparativo Investigación 2003 - 2008	107
2.2.9.1 CARACTERÍSTICA 29. Recursos de apoyo académico	70	ANEXO 2. Comentarios de la Universidad EAFIT al Informe de Evaluación Externa dentro del Proceso de Acreditación Institucional	115
2.2.9.2 CARACTERÍSTICA 30. Recursos físicos	79	ANEXO 3. Estimación de los costos del proceso	121
2.2.10 FACTOR RECURSOS FINANCIEROS.....	81		
2.2.10.1 CARACTERÍSTICA 31. Recursos financieros	82		
2.2.10.2 CARACTERÍSTICA 32. Gestión financiera y presupuestal.....	84		

INTRODUCCIÓN

La Universidad EAFIT está profundamente comprometida con los procesos de autorregulación, de autoevaluación, de planeación y de calidad. Manifestaciones concretas de este compromiso son la realización frecuente de actividades de revisión y actualización curricular, la política de inscripción de todos sus pregrados en el Sistema Nacional de Acreditación, la formulación, ejecución y seguimiento de planes de desarrollo de carácter estratégico y operativo; y, también, la certificación -con normas lcontec- de algunos de sus procesos y procedimientos administrativos, y de sus servicios de laboratorios, ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

También en este marco de calidad se inscriben los tres procesos recientes de autoevaluación institucional; el primero, realizado entre 1994-1995, tuvo como objetivo levantar el diagnóstico que permitiese formular un nuevo plan estratégico de desarrollo; el segundo, llevado a cabo entre 2002-2003, se hizo con fines de acreditación institucional, de acuerdo con la normatividad colombiana; y, por último, el presente, desarrollado a lo largo de 2008, destinado a la renovación de la acreditación institucional otorgada en septiembre de 2003, mediante Resolución 2086 del Ministerio de Educación Nacional. De acuerdo con las fechas indicadas, puede decirse que la Universidad EAFIT viene realizando, cada seis años, una autoevaluación institucional.

El presente Informe de Autoevaluación refleja, entonces, la consolidación de una cultura de autorregulación entre todos los miembros de la comunidad eafitense. Con respecto al informe entregado en el 2003 al CNA, se presentan evidencias significativas de la expe-

riencia acumulada en materia de autoevaluación con fines de acreditación, la cual se sintetiza en los siguientes datos: 13 de los 17 pregrados de la Institución han sido inscritos en el Sistema Nacional de Acreditación. Los 4 restantes están pendientes de hacerlo, una vez cuenten con una masa crítica de graduados, pues se trata de programas muy jóvenes, iniciados a principios del siglo XXI. De los 13 programas inscritos, 11 han recibido resolución de acreditación; y dos (Ingeniería de Diseño de Producto y Derecho), en la fecha (octubre 20 de 2008) están en espera del informe de los pares. De los 11 que cuentan con resolución de acreditación, 9 de ellos corresponden a renovaciones de las primeras acreditaciones; es decir, han experimentado y superado con éxito dos procesos de autoevaluación y acreditación.

En cuanto a su contenido, este Informe cuenta con las siguientes secciones, además de esta introducción: en la primera se describe el modelo de ponderación adoptado; en la segunda se presenta el proceso de *Autoevaluación Institucional 2008*, el esquema organizativo y los principales resultados alcanzados; esta sección contiene, por tanto, la síntesis de las sesiones de autoevaluación de todos y cada uno de los factores propuestos por el CNA. En la tercera sección se presenta la evaluación global de la Institución y se contrastan los resultados de esta autoevaluación con los alcanzados en la anterior, desarrollada en 2002. Finalmente, en la cuarta se presentan las bases para un plan de mejoramiento institucional, cuyos compromisos se articularán en la ejecución del Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012 de la Universidad EAFIT.

1

MODELO DE PONDERACIÓN

El concepto de calidad en la educación universitaria ha sido objeto de múltiples interpretaciones; una de ellas, la define como el “cumplimiento de los requisitos establecidos desde el interior de la institución”¹; bajo esta óptica, la calidad es el resultado de evaluar la coherencia entre los enunciados y los quehaceres institucionales, por una parte, y de examinar la pertinencia social de los programas y actividades realizados, por la otra, pues entre los “requisitos establecidos al interior de la institución” se encuentran, obligadamente, las consecuencias sociales esperadas. Esta definición significa que, en la medida en que se logren los propósitos y objetivos institucionales, una universidad se podrá considerar de calidad.

Para definir el modelo de ponderación de factores y características, aplicable en la autoevaluación 2008 de la Universidad EAFIT, se tuvieron en cuenta las dos categorías de elementos que determinan la calidad en los procesos de acreditación institucional, de acuerdo con los Lineamientos trazados por el CNA²: la coherencia formal y la pertinencia social. Estas dos categorías expresan, de manera adecuada, el concepto y la medición de calidad descritos en el párrafo anterior.

1 Municio, Pedro (2000). “*El proceso de interacción con el entorno*”. Documento electrónico. Buenos Aires, p. 1.

2 República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. CNA. Lineamientos para la Acreditación Institucional. Serie Documentos CAN No. 2. Bogotá, noviembre de 2006. 72 p.

La coherencia formal hace relación, en primer lugar, al “cumplimiento de los objetivos de la educación superior que incluyen naturalmente, como elementos universales, la formación integral, la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento y la contribución a la formación de profesionales y consolidación de las comunidades académicas” (CNA, 2006, p. 13).

En segundo lugar, “al logro de los postulados de las misiones y proyectos institucionales y en la pertinencia social, cultural y pedagógica de esas misiones y proyectos; además, atiende a la manera como la institución afronta el cumplimiento de sus funciones básicas en los distintos campos de acción de la educación superior, al clima institucional, a los recursos con que cuenta y a su desempeño global” (CNA, 2006, p. 14).

La pertinencia social expresa las relaciones de la institución con su entorno: “El vínculo entre la institución y su contexto no se expresa sólo en la necesidad de que a través de la formación, la investigación y la proyección social se presten servicios de calidad a las distintas comunidades; la institución debe contribuir también al desarrollo científico, cultural, económico, político y ético de las regiones y también del país” (CNA, 2006, p.15).

Al reflexionar sobre la coherencia formal, se observa que el logro de los postulados misionales se encuentra estrechamente ligado al cumplimiento de los objetivos de la educación superior, previstos en la Ley 30 de 1992, si bien los elementos misionales reflejan la manera específica en la que cada institución quiere comprometerse en el cumplimiento de los objetivos de la educación superior.

1.1 HACIA UNA UNIVERSIDAD CON INVESTIGACIÓN

Bajo esta perspectiva, en la ponderación de factores conviene dar mayor peso a los que contribuyen, de manera más directa, al logro

del proyecto institucional, de la misión y de la visión. En el caso de la Universidad EAFIT, si bien la Misión manifiesta el compromiso con el desarrollo de las denominadas funciones sustantivas (formación, investigación y proyección social), el proyecto institucional enfatiza en la primera de ellas, teniendo en cuenta la naturaleza, orígenes y trayectoria de la Universidad.

Este énfasis no significa excluir o descuidar el desarrollo de las actividades de investigación y de proyección social, sino reconocer que la Institución no pretende, en el momento actual, convertirse en una universidad de investigación, sino conservar su carácter de institución de educación superior que promueve, de manera importante y suficiente, los proyectos y actividades de investigación, lo que le permitió trazarse como objetivo de mediano plazo el de convertirse en una universidad con investigación, según quedó plasmado en el Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012:

“La misión universal de la educación superior se conserva a lo largo del tiempo; en esencia, se trata de generar, preservar y transmitir el conocimiento que la humanidad desarrolla durante su existencia. Sin embargo, de acuerdo con la naturaleza específica de las universidades, las misiones pueden enfatizar en uno u otro aspecto; de esta manera, algunas tendrán un sesgo profesionalizante, cuando se especializan en preservar y transmitir el conocimiento y en formar personas para el mundo laboral; otras, denominadas universidades de investigación, enfatizarán una misión orientada a descubrir y generar nuevo conocimiento mediante el desarrollo de investigaciones básicas y aplicadas. Un tercer grupo de instituciones de educación superior está constituido por las que desean combinar la transmisión del conocimiento con la generación de nuevo, y, en este sentido, serán universidades con investigación. EAFIT aspira a formar parte de este tercer grupo.

La Universidad EAFIT desea convertirse, en un largo plazo, quizás hacia 2025, en una universidad de investigación; para acercarse a tal objetivo,

en el mediano plazo, hacia 2012, pretende ser una universidad con investigación. Esto significa una universidad en donde las actividades de investigación juegan un papel protagónico en varios sentidos: por su capacidad de interpretar y de responder a las necesidades del país; por la cantidad de profesores y estudiantes comprometidos en su desarrollo; por su impacto en la transformación de los planes de estudio de pregrado y posgrado, y porque constituyen un elemento diferenciador respecto a otras instituciones de educación superior de la ciudad y del país”³.

En términos del CNA (2008, p. 5):

“La *Universidad de Docencia con Investigación*: es aquella que le asigna una alta importancia a la investigación y a su papel en la generación de conocimiento, pero considera que debe concentrar más recursos en lograr una docencia de alta calidad, apoyada evidentemente en una investigación y extensión de calidad. Tiene un nivel importante de inversión en investigación, número de investigadores y publicaciones científicas (reflejado en bases de datos como el ISI y SCOPUS), pero sin alcanzar los niveles que caracterizan al primer grupo de universidades. Esta universidad le asigna una gran importancia a preparar los profesionales que su entorno requiere. Su Escuela de Posgrado tiene varios doctorados, pero en muchos casos puede considerar que por su Misión y por el papel que desempeña en su entorno y en su región debe poner un mayor énfasis en las Maestrías que responden a requerimientos que confronta en su entorno. La proporción de estudiantes que están en Maestría y Doctorado es importante, con un mayor énfasis en la primera. Por lo tanto, se aproxima a lo que la Carnegie Foundation denomina *Master's Colleges and Universities*. Generalmente le asigna un papel importante a

3 Universidad EAFIT. Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012. En búsqueda de la preeminencia. Medellín, Centro de Publicaciones Universidad EAFIT, febrero de 2006; p.58

su papel en el Sistema Regional de Innovación y a proyectarse en su entorno por medio de investigación aplicada y de sus actividades de extensión.”

El sesgo, consciente por demás, hacia la formación dentro de la Misión Institucional de la Universidad EAFIT, se encuentra apoyado en dos principios rectores, que rigen todas las actividades educativas de la Institución: aceptar que el ser humano, su transformación, es el objetivo último de la educación superior, de una parte; y declarar el énfasis en una formación teórico práctica, como sello distintivo de los programas de pregrado y de postgrado ofrecidos.

El énfasis en la naturaleza formativa, profesionalizante más que investigativa de la Universidad EAFIT, implica que su pertinencia social estará determinada, principalmente, por el éxito de sus programas de formación y por el desempeño de sus egresados.

En efecto, la pertinencia social comprende las distintas interacciones y cambios sociales generados por la acción de la Universidad. Dada la diversidad de formas en las que las universidades interactúan con la sociedad, la pertinencia social tiene un contenido variado, pues comprende tanto los efectos o impactos derivados del quehacer académico mismo (la enseñanza y la investigación) como los producidos por la utilización de recursos humanos, físicos y financieros en el quehacer académico propiamente dicho, como es la conservación, transmisión y creación del conocimiento, en beneficio de una comunidad.

Entre los impactos de origen académico, cabe mencionar las actividades de educación continua; la generación de proyectos de investigación aplicados y la prestación de servicios de consultoría; y, de manera especial, la trayectoria laboral y académica de los graduados en los programas de formación ofrecidos. Los impactos académicos muestran que la universidad aprovecha su capacidad de trabajo con

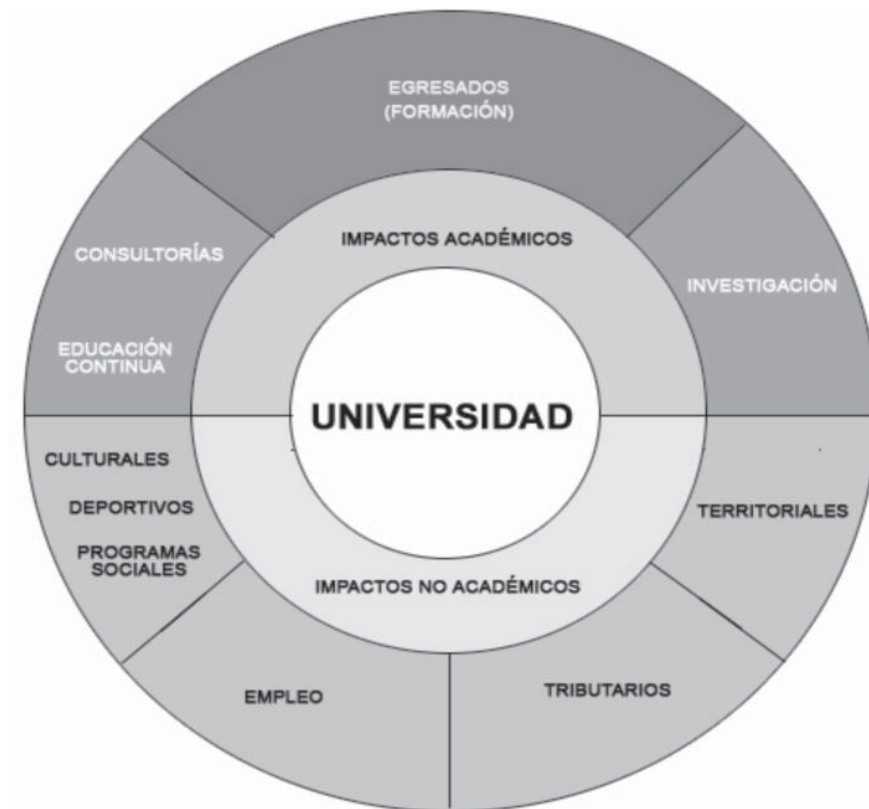
el conocimiento para dar respuesta a las necesidades concretas de las empresas, de las organizaciones o de grupos sociales específicos, buscando mejorar su eficiencia o sus niveles de bienestar (ver Esquema 1).

En cuanto a los impactos no académicos, se les identifica al considerar a la Universidad como institución que requiere recursos para el cumplimiento de su Misión; en este caso, debe pensarse que también constituyen impactos sociales, entre otros: la generación de empleo; el pago de impuestos; el desarrollo del campus universitario que, por sí mismo contribuye al mejoramiento urbanístico de la ciudad.

El egresado como eje del impacto social de la universidad, es, entonces, el producto por excelencia de la universidad, ya que, a través de él, la institución influirá en el medio, evaluará la pertinencia laboral y social de su formación; y, lo que puede ser más importante, en la interacción del egresado con otras personas y grupos, permite que la universidad lleve a la sociedad su modelo de valores y de perfil ocupacional. En efecto, el egresado trae consigo, además de las fortalezas de su disciplina, todos los principios y valores que le fueron inculcados en su proceso de aprendizaje y ejercerá en este sentido una influencia positiva en su entorno.

Si la educación permite desarrollar más habilidades y mejores capacidades, para el ejercicio de la profesión y la vida como miembro de la sociedad, se puede afirmar que la educación con calidad se convierte en un valor agregado para el egresado. A mayor calidad de la educación recibida por el egresado, mayores serán sus oportunidades de contribución al desarrollo social y económico del país; entre estas oportunidades se encuentra la posibilidad de ejercer sus competencias profesionales, manifiesta en la empleabilidad lograda, pero también están la consolidación de un espíritu empresarial, la vocación hacia el servicio público y el cultivo de las actitudes de liderazgo.

ESQUEMA No. 1
Impactos sociales de la educación superior



Fuente: Jaramillo y otros (2004)

1.2 PONDERACIÓN DE FACTORES

En consonancia con las reflexiones previas, en la tabla 1 se presenta la ponderación de factores para el proceso de autoevaluación institucional 2008. El énfasis en la formación, declarado por la Universidad EAFIT, se ve reflejado en las ponderaciones asignadas a tres factores: el de Estudiantes y Profesores (22%), que sintetiza las condiciones de

ingreso, permanencia y desarrollo de los agentes directos del proceso de formación; el de Procesos Académicos (14%), en donde se reúnen las condiciones institucionales para la creación y desarrollo de los programas de pregrado y de posgrado; y, finalmente, el de Pertinencia e Impacto Social (12%), que permite evaluar el impacto social de los programas con base en el desempeño de los graduados en la Institución y, además, apreciar otras formas de proyección social de la Institución.

TABLA No. 1
Ponderación de factores

Factor	Ponderación
Misión y Proyecto Institucional	8
Estudiantes y profesores	22
Procesos Académicos	14
Investigación	16
Pertinencia e Impacto Social	12
Autoevaluación y autorregulación	6
Bienestar Institucional	4
Organización, Gestión y Administración	6
Recursos de Apoyo Académico y planta física	6
Recursos Financieros	6
Total factores	100

Por orden de importancia, el factor Investigación es el segundo en ponderación individual. El valor asignado (16%) se corresponde con el compromiso institucional, asumido en las declaraciones del Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012, de convertirse en una Universidad de Docencia con Investigación hacia el año 2012; o, en otras palabras, de fortalecer los proyectos, las actividades y los grupos de investigación.

Los demás factores se consideran complementarios de los cuatro mencionados, en los cuales se aglutinan los elementos distintivos de las funciones sustantivas de la Universidad EAFIT. En efecto, los factores sobre recursos físicos y financieros garantizan la infraestructura necesaria para llevar a cabo las actividades de formación, investigación y proyección social; los procesos de autoevaluación y autorregulación constituyen complementos y expresiones de los esquemas de organización, gestión y administración. Todos ellos, sumados a los factores Misión y Proyecto Institucional y Bienestar Institucional, definen la estructura organizacional y administrativa responsable de la estabilidad institucional, del clima institucional, de la continuidad de políticas y del desarrollo armónico de las funciones sustantivas. En total, los factores complementarios tienen una ponderación de 36% en el modelo definido.

1.3 PONDERACIÓN DE CARACTERÍSTICAS

La ponderación de características que se presenta a continuación se hizo con base en tres criterios: en primer lugar, preservar, también en este nivel, las reflexiones conceptuales que fundamentan el modelo de ponderación; en segundo lugar, leer y analizar el enunciado de cada característica y de los aspectos que se pueden considerar para su entendimiento (enunciados por el propio CNA), y, de acuerdo con ellos, asignarle un peso específico dentro del total de ponderación dada al respectivo factor. Finalmente, al ponderar las características se tuvieron en cuenta que algunas de ellas están interrelacionadas, bien sea por los contenidos mismos, o por compartir algunos de los aspectos que se pueden considerar en su calificación, enunciados por el CNA en sus Lineamientos para la Acreditación Institucional.

TABLA No. 2
Ponderación de características

Factor Misión y Proyecto Institucional (8)	Ponderación
C1 - Coherencia y pertinencia de la Misión	2
C2 - Orientaciones y estrategias del Proyecto Institucional	2
C3 - Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Institucional	4
Factor Estudiantes y profesores (22)	Ponderación
C4 - Deberes y Derechos de los estudiantes	2
C5 - Admisión y permanencia de estudiantes	3
C6 - Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes	3
C7 - Deberes y derechos del profesorado	2
C8 - Planta profesoral	4
C9 - Carrera docente	2
C10 - Desarrollo profesoral	2
C11 - Interacción académica de los profesores	4
Factor Procesos Académicos (14)	Ponderación
C12 - Procesos Académicos	8
C13 - Programas de pregrado, posgrado y educación continua	6
Factor Investigación (16)	Ponderación
C14 - Formación para la investigación	8
C15 - Investigación	8
Factor Pertinencia e Impacto Social (12)	Ponderación
C16 - Institución y entorno	3
C17 - Egresados e institución	6
C18 - Articulación de funciones	3
Factor Autoevaluación y autorregulación (6)	Ponderación
C19 - Sistemas de autoevaluación	2
C20 - Sistemas de información	2
C21 - Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo	2

TABLA No. 2 (Continuación)
Ponderación de características

Factor Bienestar Institucional (4)	Ponderación
C22 - Clima Institucional	2
C23 - Estructura del bienestar institucional	1
C24 - Recursos para el bienestar institucional	1
Factor Organización, Gestión y Administración (6)	Ponderación
C25 - Administración y gestión y funciones institucionales	2
C26 - Procesos de comunicación interna	1
C27 - Capacidad de gestión	2
C28 - Procesos de creación, modificación y extensiones de programas académicos	1
Factor Recursos de Apoyo Académico y Planta Física (6)	Ponderación
C29 - Recursos de apoyo académico	3
C30 - Recursos físicos	3
Factor Recursos Financieros (6)	Ponderación
C31 - Recursos financieros	2
C32 - Gestión financiera y presupuestal	1
C33 - Presupuesto y funciones sustantivas	2
C34 - Organización para el manejo financiero	1

1.4 ANÁLISIS COMPARATIVO CON EL MODELO DE PONDERACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2002-2003

En la tabla siguiente se observan las divergencias cuantitativas entre las participaciones porcentuales de características y factores del modelo de ponderación propuesto para la Autoevaluación Institucional 2008 con respecto al modelo utilizado en la Autoevaluación Institucional 2003.

Para una mejor comprensión de las diferencias entre las calificaciones asignadas en el proceso actual frente al que se realizó 6 años atrás, conviene identificar las causas de estas diferencias. Al respecto, cabe recordar los rasgos esenciales del modelo de ponderación de la autoevaluación 2002-2003:

- a) Fue definido a partir del conjunto de procesos académico-administrativos necesarios para llevar a cabo las funciones sustantivas de la Universidad. Estos procesos fueron agrupados

en **Nucleares** -aquellos que comprenden todas las actividades necesarias para realizar los programas de formación, de investigación y de proyección social-; de **Apoyo académico** o relacionados con el suministro y manejo de la infraestructura necesaria para desarrollar las funciones sustantivas; de **Apoyo Administrativo** y de **Dirección**, concernientes a la definición de políticas y a la toma de decisiones en materia de gestión académica y administrativa.

- b) Para efecto de sus calificaciones, las características de calidad fueron separadas de sus factores y agrupadas en los procesos definidos arriba; la participación porcentual de cada una, estuvo asociada a la ponderación dada al proceso y a cada uno de sus componentes. En su orden, entonces, se definió primero la ponderación del proceso y de sus elementos integrantes, y luego se dividió este valor por el número de características asociadas para obtener la ponderación de cada característica. De esta manera, por ejemplo, cada una de las 12 características vinculadas con los procesos administrativos sólo tuvo un peso individual o ponderación de 0.67%.
- c) La participación de cada factor fue obtenida ex post, como resultado de la suma de las ponderaciones de las características que le pertenecen.

En contraste con este procedimiento de definición del modelo de ponderación, y como se expuso arriba, en la Autoevaluación

Institucional 2008 se decidió abandonar la organización de las características de calidad por procesos académico-administrativos y, en su lugar, conservar su agrupación en los Factores definidos por el CNA. De esta manera, se prefirió ponderar primero éstos y luego las características, con los criterios y resultados descritos.

Cabe señalar que la importancia relativa de la formación frente a las otras dos funciones sustantivas -investigación y proyección social- se conserva, si bien se reduce la diferencia frente a la Investigación, lo que es consistente con la Misión Institucional y con los compromisos derivados del Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012. En efecto, en la Autoevaluación 2002-2003, la Formación tuvo un peso del 50%, con 10 características asociadas, mientras que la participación porcentual de la Investigación fue del 15%, con dos características. En la Autoevaluación 2008, las cifras son del 36% para la Formación (suma de 22% del Factor Estudiantes y Profesores y del 14% del Factor Procesos Académicos), y del 16% para la Investigación.

Estas variaciones en los pesos porcentuales asignados a características y factores se encuentran en consonancia, en primer lugar, con la tradición de la Universidad EAFIT como institución consagrada principalmente a la formación; en segundo lugar, con el nuevo modelo de ponderación definido, en el cual el impacto institucional en el medio constituye la mejor expresión del cumplimiento de la misión vigente entre 1997 y febrero de 2008. En este sentido, cabe señalar que la Autoevaluación Institucional 2008 gira sobre el desempeño y logros de la Universidad, alcanzados en desarrollo de la misión institucional vigente.

TABLA No. 3. Comparativo Modelos de Ponderación

Factor	Característica	2008		2003	
		Ponderación Característica	Ponderación Factor	Ponderación Característica	Ponderación Factor
1	C1 - Coherencia y pertinencia de la Misión	2	8	2.33	9.66
	C2 - Orientaciones y estrategias del Proyecto Institucional	2		2.33	
	C3 - Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Institucional	4		5	
2	C4 - Deberes y Derechos de los estudiantes	2	22	5	35.67
	C5 - Admisión y permanencia de estudiantes	3		5	
	C6 - Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes	3		0.67	
	C7 - Deberes y derechos del profesorado	2		5	
	C8 - Planta profesoral	4		5	
	C9 - Carrera docente	2		5	
	C10 - Desarrollo profesoral	2		5	
3	C11 - Interacción académica de los profesores	4	14	5	10
	C12 - Procesos Académicos	8		5	
4	C13 - Programas de pregrado, posgrado y educación continua	6	16	7.5	15
	C14 - Formación para la investigación	8		7.5	
5	C15 - Investigación	8	12	2.5	5.67
	C16 - Institución y entorno	3		2.5	
	C17 - Egresados e institución	6		0.67	
6	C18 - Articulación de funciones	3	6	2.33	3.67
	C19 - Sistemas de autoevaluación	2		0.67	
	C20 - Sistemas de información	2		0.67	
7	C21 - Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo	2	4	0.67	2.01
	C22 - Clima Institucional	2		0.67	
	C23 - Estructura del bienestar institucional	1		0.67	
8	C24 - Recursos para el bienestar institucional	1	6	2.33	5.33
	C25 - Administración y gestión y funciones institucionales	2		0.67	
	C26 - Procesos de comunicación interna	1		2.33	
	C27 - Capacidad de gestión	2		N.A	
9	C28 - Procesos de creación, modificación y extensiones de programas académicos	1	6	8	8.67
	C29 - Recursos de apoyo académico	3		0.67	
10	C30 - Recursos físicos	3	6	0.67	4.34
	C31 - Recursos financieros	2		2.33	
	C32 - Gestión financiera y presupuestal	1		0.67	
	C33 - Presupuesto y funciones sustantivas	2		0.67	
	C34 - Organización para el manejo financiero	1			
		100	100	100	100

1.5 EL SISTEMA DE CALIFICACIONES

De acuerdo con el CNA: “la asignación de pesos distintos a las diversas características (ponderación) no debe dar lugar a que la evaluación se convierta en un proceso meramente cuantitativo; debe recordarse que esa ponderación resulta de un análisis cualitativo de la incidencia de cada característica en una totalidad determinada por la naturaleza de la institución y por su proyecto, que responde a ideas sobre la sociedad, la cultura y la educación superior (...) Terminado el proceso de ponderación y el análisis de cada característica y factor, se podrá proceder a calificar el grado de cumplimiento de cada característica, utilizando una escala numérica o una no numérica. De la combinación de la ponderación de cada característica con la calificación de su grado de cumplimiento (gradación en el juicio) se obtendrá la valoración de las características...” (CNA, 2006, p. 63)

Con base en estas orientaciones, la Universidad EAFIT definió la siguiente escala de calificaciones para guiar los procesos de autoevaluación de cada una de las características.

TABLA No. 4
Escala para calificación de características

Valoración cualitativa	Rango de calificaciones numéricas
A – Se cumple plenamente	4.6 – 5.0
B – Se cumple en alto grado	4.0 – 4.5
C – Se cumple aceptablemente	3.0 – 3.9
D – No se cumple satisfactoriamente	2.0 – 2.9
E – No se cumple	0.0 – 1.9

La valoración cuantitativa de una característica se logra luego de escuchar los juicios de todos y cada uno de los participantes en cada sesión de autoevaluación, y obtener el consenso del colectivo sobre la calificación numérica pertinente a las apreciaciones recogidas.

2

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2008

El proceso de autoevaluación institucional 2008, comenzó en septiembre de 2007, cuando todos los departamentos académicos y administrativos rindieron un informe sobre sus realizaciones en el período 2003-2007, en cumplimiento del plan de mejoramiento formulado como fruto de la autoevaluación precedente. Durante los últimos meses del año anterior, la Oficina de Planeación leyó y analizó los informes entregados y construyó una síntesis que se encuentra en el volumen de anexos de este Informe.

Cabe señalar que este plan de mejoramiento fue acotado, de manera intencional, para el período 2003-2007, para que coincidiera con la terminación de la vigencia del Plan Estratégico de Desarrollo 1998-2007, y el nuevo plan asumiera, como parte de sus compromisos, las acciones de mejoramiento identificadas en la autoevaluación institucional.

La siguiente tabla indica que en los derroteros para un Plan de Mejoramiento 2003-2007 (U. EAFIT, 2003), se definieron, en total, 101 compromisos o acciones de mejoramiento, y se desarrollaron 62 acciones relevantes. Conviene precisar que el concepto de compromiso corresponde a los enunciados del plan de mejoramiento que implicaban alguna acción de cambio por parte de alguna o algunas de las dependencias o instancias de poder en la Institución. El concepto de acción relevante identifica grupos de actividades desarrollados por una o varias dependencias para corregir o mejorar una situación identificada en 2003. Así, por ejemplo, entre las acciones

relevantes del Factor Misión y Proyecto Institucional, se encontraba la de continuar y consolidar la cultura de la planeación, mediante la formulación y ejecución de planes operativos anuales. Esta acción ha sido desarrollada por todas las dependencias durante los últimos 10 años; sin embargo, sólo fue contabilizada una vez en la tabla anterior. Es decir, en todos los informes apareció como un compromiso ejecutado, pero en la tabla resumen sólo se presentó como una acción relevante, realizada por toda la comunidad eafitense.

TABLA No. 5
Compromisos y realizaciones
Plan de Mejoramiento 2003-2007

ESTRUCTURA PLAN DE MEJORAMIENTO		
FACTORES	COMPROMISOS	ACCIONES RELEVANTES
Misión y proyecto institucional	5	8
Estudiantes y Profesores	28	10
Procesos Académicos	5	5
Investigación	8	5
Pertinencia e Impacto Social	6	3
Autoevaluación y autorregulación	10	10
Bienestar Institucional	11	5
Organización y Gestión	7	5
Recursos académicos y físicos	6	5
Recursos Financieros	15	6
Totales	101	62

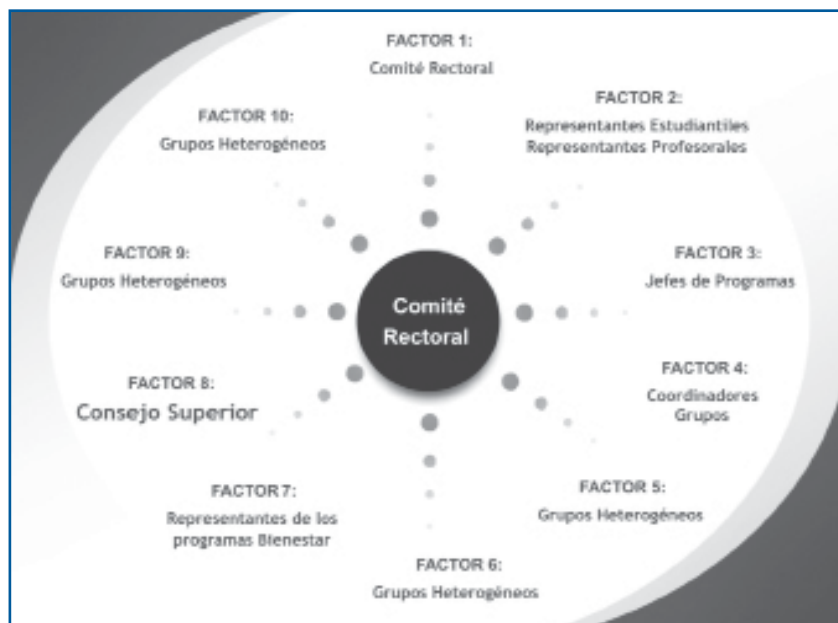
UNIVERSIDAD EAFIT
Abierta al mundo

Fuente: Construcción de la Oficina de Planeación con base en los informes enviados por los departamentos académicos y administrativos de la Institución, en 2007.

2.1 ESQUEMA ORGANIZATIVO

En concordancia con el concepto mismo de autoevaluación, entendida como un examen de carácter estratégico, orientado por los directivos de la institución y con la colaboración de toda la comunidad universitaria, el Comité Rectoral, por mandato de la rectoría, asume la conducción general del proceso; para llevar a cabo una primera evaluación de los distintos factores, se constituyeron grupos de trabajo pertinentes al contenido de las características propias de cada factor (ver Tabla 6). Las deliberaciones de estos grupos se llevaron al Comité Rectoral; mientras que las decisiones de éste fueron puestas en conocimiento del Consejo Superior, máxima autoridad institucional. La coordinación técnica y ejecutiva del proceso correspondió a la Oficina de Planeación Integral.

ESQUEMA No. 2
Grupos de Autoevaluación



El gráfico anterior contiene el esquema organizativo del proceso de autoevaluación. Como se ha dicho, el grupo autoevaluador central fue el Comité Rectoral, responsable de la valoración del cumplimiento y de la calificación final de todas y cada una de las características. Para ello, contó con los juicios analíticos de diversos grupos de apoyo, conformados por personas de la comunidad académica conocedoras de los distintos temas abordados en cada factor y característica.

En efecto, el criterio de conformación de los grupos fue la pertinencia o relación de los invitados con los temas abordados en cada característica. Así, por ejemplo, para evaluar el Factor Estudiantes y Profesores, se conformaron dos amplios grupos que trabajaron de manera independiente y autónoma.

El primero, integrado por los representantes estudiantiles a los distintos cuerpos colegiados, se encargó de evaluar las características sobre deberes y derechos de los estudiantes, sobre los criterios de admisión y permanencia en la Institución y sobre los estímulos que la Universidad ofrece a sus alumnos.

El segundo grupo fue integrado con los representantes profesoriales a los distintos cuerpos colegiados (Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejos de Escuela, Comités de Carrera, Comité de Escalafón) y tuvo a su cargo la calificación del cumplimiento, dentro de la Institución, de las demás características del Factor Estudiantes y Profesores (5, 6, 7, 8, 9, 10, 11); todas ellas relativas al desempeño de los docentes en la Institución.

En su carácter de Grupo Autoevaluador Central, el Comité Rectoral asumió la responsabilidad de la evaluación final de cada característica, tomando en consideración los indicadores existentes, los juicios emitidos en los grupos ad-hoc y los propios criterios de todos y cada uno de los integrantes del Comité Rectoral. Esta tarea permitió garantizar la homogenización y uniformidad de criterios en la emisión de juicios y en la calificación de las características, dado que

los grupos ad-hoc tenían composiciones muy heterogéneas y visiones muy puntuales, reflejo de las experiencias particulares de cada participante y no de un conocimiento global de los fenómenos y procesos atinentes a cada característica.

La redacción del Informe Final, al igual que su edición con anexos, correspondió a la Oficina de Planeación.

TABLA No. 6



Factor	Grupo Autoevaluador	Participantes
Misión Proyecto Institucional	Comité Rectoral	13
Estudiantes y Profesores	Representantes Estudiantiles	19
	Representantes Profesorales	29
Procesos Académicos	Jefes de Programas	40
Investigación	Coordinadores Grupos	34
Pertinencia e Impacto Social	Grupos Mixtos	35
Autoevaluación y autorregulación	Grupos Mixtos	39
Bienestar Social	Representantes de los programas Bienestar	43
Organización, Gestión y Administración	Consejo Superior	18
Recursos de Apoyo Académico y Planta Física	Grupos Mixtos	25
Recursos Financieros	Grupos Mixtos	26

2.2 RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2008

Durante el primer trimestre del año, se dio inicio formal a la Autoevaluación Institucional 2008, mediante la sensibilización de la comunidad eafitense sobre la importancia, objetivos y procedimientos

de la autoevaluación institucional con fines de acreditación. También se aprovecharon estas reuniones para explicar la nueva Misión institucional, adoptada por el Consejo Superior, en su reunión del 27 de febrero de 2008. En este aspecto se hizo énfasis en el contenido, sus alcances y las motivaciones para modificar el enunciado del compromiso misional.

TABLA No. 7



The table is titled "Actividades de Sensibilización" and is presented within a decorative frame. It contains the following data:

Población	Talleres	Asistentes
Profesores Tiempo Completo	3	199
Profesores Cátedra	2	98
Empleados Administrativos	11	394
Estudiantes Pregrado	4	867
Estudiantes Posgrado	4	382
Total	22	1.715

Fuente: Oficina de Planeación. Construcción propia

Las jornadas de sensibilización tuvieron dos horas de duración, con cada grupo, y en ellas se realizó una exposición sobre el sistema colombiano de acreditación, las fases que se requieren para alcanzarla, la importancia de comprometer a toda la comunidad con la autoevaluación y, por último, los componentes del modelo definido por el Consejo Nacional de Acreditación. En total se contó con la participación de 1.715 personas (ver Tabla 7).

Además de las conferencias informativas sobre la autoevaluación y la acreditación en Colombia, con cada grupo se realizó un taller o conversación colectiva sobre alguno de los temas comprendidos en las distintas características del modelo de autoevaluación del CNA. El objetivo fue el de introducir a profesores, estudiantes y empleados en el conocimiento de este modelo y en el carácter deliberativo de los juicios y apreciaciones que se emiten para calificar cada una de las características.

Terminadas las actividades de sensibilización, se dio inicio a las sesiones de autoevaluación, cuyos principales resultados se exponen en las páginas siguientes.

2.2.1 FACTOR MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL⁴

La evaluación de este factor, por su propia naturaleza, estuvo a cargo del Comité Rectoral.

2.2.1.1 CARACTERÍSTICA 1. Coherencia y pertinencia de la Misión

Para dar inicio al análisis, se pusieron de presente las siguientes apreciaciones, relevantes para el propósito de evaluación:

Desde hace unos 18 años, la Universidad EAFIT cuenta con una Misión claramente formulada, y de amplio dominio público. Durante ese lapso, el texto de la Misión Institucional ha cambiado, teniendo en cuenta las dinámicas académicas internas y los cambios en la educación superior, que le generan nuevos retos a las universidades.

A principios de los años 90, la Misión Institucional decía: *“La Universidad EAFIT es una fundación privada de carácter educativo que tiene como*

misión formar líderes para el desarrollo integral del país y de América Latina, quienes a través de un trabajo honesto, libre, creativo y científico y bajo una orientación de libre iniciativa contribuyen al desarrollo social, económico y tecnológico respetando los principios democráticos y los valores cristianos del sistema social colombiano”.

En 1997, luego de una reforma de estatutos y de una reorganización académico-administrativa en 1996, se redefinió la Misión en los siguientes términos: *“La Universidad EAFIT tiene la Misión de formar personas comprometidas con el desarrollo integral de su comunidad, por medio de programas de pregrado y de posgrado, dentro de un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, competentes internacionalmente en sus áreas de conocimiento”.*

En el presente año, 2008, como corolario de los procesos de planeación estratégica y de actualización curricular, desarrollados entre 2004 y 2007, y que condujeron a la formulación de un plan de desarrollo para el período 2006-2012, y de una reforma en los planes de estudio de pregrado, se discutió la vigencia de la Misión declarada en 1997. Como fruto de la discusión, el Consejo Superior, en sesión del 27 de febrero, aprobó una nueva Misión Institucional: *“La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y de postgrado -en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica- para la formación de personas competentes internacionalmente; y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico”.*

Dada la novedad de la Misión Institucional, el Comité Rectoral discutió sobre la pertinencia de evaluar el desarrollo y cumplimiento de la Misión adoptada en febrero de este año. Sobre el particular, se hizo claridad que la autoevaluación debe centrarse en la existencia de una Misión, en su difusión amplia, y en una actuación consecuente con ella, independientemente del contenido literario o textual de la misma,

⁴ El Comité Rectoral estuvo encargado de la autoevaluación de este factor. En la sesión, realizada el 18 de abril de 2008, participaron: Juan Luis Mejía Arango, Rector; Hugo Castaño Zapata, Secretario General; Francisco López Gallego, Decano Escuela de Administración; Jorge Giraldo Ramírez, Decano Escuela de Ciencias y Humanidades; Alberto Rodríguez García, Decano Escuela de Ingeniería; Félix Londoño González, Director de Investigación y Docencia; Paula Arango Gutiérrez, Directora Administrativa y Financiera; Ángela Echeverri Restrepo, Directora de Desarrollo Humano; Juan Guillermo Arango Vásquez, Director de Extensión; Ana Cristina Abad Restrepo, Jefa Departamento de Comunicación y Cultura; Manuel Esteban Acevedo, Jefe del Cice; María Eugenia Hoyos de Hernández, Jefa de Admisiones y Registro; Alberto Jaramillo, Director de Planeación Integral, y Mónica Lucía Vargas Echeverry, asistente de Planeación, en calidad de secretaria ad-hoc.

dado que todas las declaraciones misionales de las instituciones de educación superior tienen un componente común, cuál es la realización de las funciones sustantivas de la educación superior: formación, investigación y proyección social. “Hemos tenido una misión y hemos actuado de acuerdo con ella”, concluyó el Comité Rectoral.

Desde la perspectiva de la concordancia con las disposiciones legales, todas las misiones enunciadas por la Universidad EAFIT guardan correspondencia con los objetivos de la educación superior, declarados por la Constitución y las leyes colombianas. El cambio sufrido en las declaraciones misionales refleja la preocupación institucional por ser pertinentes a la sociedad, y coherentes con los desarrollos académicos internos de la misma. En este sentido, el Grupo Autoevaluador señala que la escisión o ruptura entre enunciados no implica escisión en el quehacer académico, sino, por el contrario, compromiso con un proceso de mejoramiento continuo, que obliga cambiar las declaraciones misionales.

Así, por ejemplo, hacer el énfasis en la contribución institucional al progreso social, económico, científico y cultural del país, en lugar de la formación de personas como eje de la Misión, significa destacar el fin último del quehacer universitario, significa poner de presente el sentido teleológico de los distintos campos de acción en los que interviene la Universidad EAFIT. También se señala que EAFIT siempre ha contribuido al progreso del país, como lo demuestra su permanente interacción con los sectores empresarial, académico y gubernamental; por lo tanto, cambiar el enunciado de la Misión sólo refleja el deseo de hacer explícito este sentido de nación que ha guiado el comportamiento institucional desde su creación en 1960.

Con base en las reflexiones y argumentos presentados por los asistentes, se llegó al consenso de calificar con **4.5** el cumplimiento de la característica 1, lo que significa que se cumple en alto grado. Para ello, se tuvo en cuenta además, que todavía es prematuro pretender que la nueva Misión haya sido interiorizada y apropiada por toda la

comunidad universitaria, pero considerando, al mismo tiempo, que en las encuestas a profesores y empleados se asignaron calificaciones promedias de 4.4 (docentes) y 4.6 (empleados) al compromiso de la comunidad con el desarrollo y cumplimiento de la Misión. Es decir, en la comunidad eafitense existe conciencia que la Institución ha venido trabajando, de manera sistemática, por la realización plena de su Misión, con independencia del contenido explícito de ésta, lo cual indica que, en su quehacer cotidiano, la Universidad siempre se ha guiado por la realización de la Misión declarada en cada momento.

Como acción de mejoramiento se propone continuar la estrategia de comunicación de la Misión, lo que implica su difusión amplia tanto en la Universidad como en la sociedad, y su análisis por parte de los diferentes estamentos, con miras a crear sentido de pertenencia. Esta acción es muy importante, en el momento actual, para dar a conocer el nuevo texto de la Misión Institucional.

2.2.1.2 CARACTERÍSTICA 2. Orientaciones y Estrategias del Proyecto Institucional

La discusión de esta característica comenzó con el análisis de lo que es un proyecto institucional. Al respecto, el rector destacó que el término se introdujo en la Ley 115 de 1994 y que su sentido inicial no era el de constituirse en un documento, sino en un elemento de reflexión y dinamizador del quehacer de la educación. En el caso de la Universidad EAFIT se puso de presente que el proyecto institucional está contenido en todos los documentos, desde los Estatutos hasta las Actas más recientes de los distintos cuerpos colegiados. Esto significa que la característica principal del proyecto institucional eafitense es la predisposición permanente a la renovación y al cambio, siempre en busca de la excelencia, de la perfección, como se evidencia no sólo con la formulación de una nueva Misión, cuyo sentido es el de hacer explícito el propósito de contribuir al progreso del país, sino de otros documentos que habían sido reformulados, como el Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012: En búsqueda de la preeminencia.

En cuanto a los elementos sustantivos del proyecto institucional eafitense, se mencionaron los siguientes: los Estatutos, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), los reglamentos académicos para los programas de pregrado y de postgrado, los reglamentos docentes (denominados Estatuto Profesorial y Estatuto de Desarrollo Profesorial) y de investigación, los planes de desarrollo, el reglamento interno de trabajo, las normas y procedimientos administrativos, y, por último, las actas de los cuerpos colegiados: Consejo Superior, Consejo Académico, Comité de Escalafón.

Se discutió la conveniencia de modificar el actual PEI, en razón de los cambios registrados en la Institución desde su formulación en 1997, y se concluyó que si bien era útil contar con un nuevo Proyecto Institucional -que agrupara y articulara en un solo texto los diversos elementos contenidos en todos los documentos mencionados-, habría que tener buen cuidado de preservar la naturaleza cambiante del proyecto institucional eafitense, para evitar que el nuevo documento se convirtiese en una camisa de fuerza que limitase la aparición de nuevas tendencias en el desarrollo de la Institución.

La discusión también puso de presente que el actual PEI está sobrepasado en su contenido, en razón de los avances académicos, administrativos y físicos de la Universidad. Por todo ello, se acordó que una acción de mejoramiento inmediata es la redacción colectiva de un nuevo documento que considere el conjunto de elementos que componen a una institución educativa y que sintetice, sin coartarlo, el proyecto institucional de la Universidad EAFIT.

Con base en los análisis, argumentos y consideraciones hechas durante la discusión, el Comité Rectoral decidió calificar con **4.2** el cumplimiento de la característica 2, sobre las Orientaciones y Estrategias del Proyecto Institucional. Esta calificación, en términos cualitativos, indica que la característica se cumple en alto grado.

2.2.1.3 CARACTERÍSTICA 3. Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Institucional

Dada la discusión precedente, la evaluación de esta característica fue menos controvertida y se obtuvo un consenso más rápido, en el sentido que el proyecto institucional recoge e imprime el sello eafitense, promoviendo, de manera sistemática, tanto la formación integral de los alumnos como la construcción de comunidades académicas por parte de los docentes.

De los avances en materia de formación integral dan cuenta dos evidencias recientes: la reforma de los planes de estudio de pregrado, y la construcción de comunidades académicas. La reforma fue el fruto de un trabajo colectivo de dos años continuos, 2006 y 2007, realizado por los jefes de carrera, los decanos, y los consejos Académico y Superior. Durante el proceso de discusión, se puso de presente que los objetivos de la educación superior apuntan al desarrollo integral de los alumnos y, en términos de los planes de estudios, esta observación condujo a la discusión del concepto de “impronta eafitense”, como la huella que la Institución pretende dejar en todos y cada uno de sus alumnos.

Como consecuencia de la reforma curricular, en todos los planes de estudio se incluyó, con carácter de obligatorio, un núcleo de formación institucional, orientado a desarrollar un conocimiento y un compromiso del estudiante con el entorno social en el que habita y en el que se desarrollará como profesional.

En materia de construcción de comunidades académicas, se destacaron tres hechos: el crecimiento y consolidación de los grupos de investigación registrados y clasificados por Colciencias; la formalización y multiplicación de los semilleros de investigación con estudiantes de pregrado (ver anexo 1, al final de este Informe), y la continuidad del apoyo institucional a la participación de los docentes en eventos académicos disciplinares o profesionales, de acuerdo con la formación e intereses de cada uno (ver tabla siguiente).

TABLA No.8
Inversión para la Formación de Comunidades Académicas 2006 – 2008 (*)
(Desembolsos en millones de pesos corrientes)

Tipo capacitación	2006	2007	2008	Variación 2008/2006
Posgrado exterior	1.062	1.255	1.420	33.7%
Posgrado país	43	45	64	48.8%
Curso en el exterior	180	210	318	76.7%
Curso en el país	171	190	432	152.6%
Totales	1.456	1.700	2234	53.4%

(*) No incluye financiación de programas desarrollados en EAFIT
 Fuente: Dirección de Desarrollo Humano, septiembre de 2008

El grupo autoevaluador reconoce sin embargo que es necesario trabajar más, para lograr una mayor interacción académica, lo que se tendrá en cuenta al momento de presentar las acciones de mejoramiento.

Al final de las reflexiones, el grupo autoevaluador consideró que el nivel de cumplimiento de esta característica merece una calificación de **4.3**, lo que significa, de acuerdo con la escala definida que se cumple en alto grado. Esta calificación coincide con la otorgada por los profesores de tiempo completo al responder la encuesta aplicada con motivo de esta Autoevaluación Institucional 2008, y en donde calificaron con este mismo valor, 4.3, la contribución de los procesos de enseñanza-aprendizaje a la formación integral (personal y humana) de los estudiantes.

2.2.2 FACTOR ESTUDIANTES Y PROFESORES

La evaluación final de este factor se llevó a cabo el jueves 10 de julio, por parte del Comité Rectoral, con base en tres elementos: **a)** las sesiones de trabajo realizadas con representantes estudiantiles⁵, quienes

⁵ Esta reunión tuvo lugar el lunes 21 de abril de 2008 y los asistentes fueron los siguientes representantes estudiantiles a Comités de Carrera, Consejo Académico, Consejos de Escuela y Consejo Directivo: Ana María Parente, Consejo Académico; Ayem Giraldo, Ingeniería de Sistemas; Catalina Parente, Consejo Académico; David Alejandro Zapata, Negocios Internacionales; Esteban Isaza, Derecho; Harvy Correa Herrera, Ingeniería Mecánica; J. Sebastián Palacio, Ingeniería Matemática; Javier A. Sánchez, Escuela de Ingeniería y Procesos Juan Felipe Rodríguez, Consejo Directivo; Juan Manuel Jaramillo, Ciencias Políticas; Julián Flórez Isaza, Economía; Laura Cardona M., Ingeniería Matemática; Marcela Márquez Paniagua, Ingeniería de Sistemas; María Adelaida Ceballos Bedoya, Derecho; Santiago Arredondo

examinaron el cumplimiento de las características 4, 5 y 6, en primera instancia; y con representantes profesoriales, el 23 de abril de 2008, a quienes se les encomendó el análisis y evaluación de las características 7,8,9,10 y 11; **b)** los indicadores documentales, numéricos y de opinión disponibles, y, **c)** el conocimiento, la experiencia y los juicios de los integrantes del Comité Rectoral.

2.2.2.1 CARACTERÍSTICA 4. Deberes y Derechos de los estudiantes

En la sesión de trabajo con los representantes estudiantiles, se puso de presente que, en la Universidad EAFIT existe una reglamentación de derechos y deberes claros, completos y apropiados para lograr el desarrollo integral y académico. El desarrollo integral es incentivado porque existen diferentes alternativas culturales, recreativas y curriculares apoyadas y promovidas por la Institución.

Así mismo, se destacó que el desarrollo académico está soportado por los numerales i, j y k del artículo 58 del reglamento de pregrado (Derechos y potestades): **i)** Evaluar a sus profesores en las fechas establecidas y teniendo en cuenta los métodos aprobados por el Consejo Académico. **j)** Asistir a clases y demás actividades presenciales, o de acompañamiento docente, correspondientes a sus cursos y prácticas. **k)** Conocer oportunamente las evaluaciones parciales y finales obtenidas en los cursos matriculados en el período académico vigente.

Es decir, los representantes estudiantiles coincidieron en reconocer que en la Institución existe una reglamentación clara y completa de los deberes, derechos y participación de los estudiantes en los órganos de dirección de la Universidad, como lo exige la característica en evaluación.

M., Administración; Santiago Hincapié, Ingeniería de Diseño; Sebastián Gómez Cardona, Ingeniería Matemática; Sebastián Osorio, Economía; Susana González, Economía; Valentina Agudelo González, Administración.

Sin embargo, se presentó y discutió la importancia de reglamentar lo que los representantes estudiantiles deben realizar y promover. Al respecto se precisó que no corresponde a la Institución reglamentar las responsabilidades de los representantes frente a los estudiantes que los eligieron, sino que se trata de una definición propia del estamento estudiantil y de las distintas organizaciones que posee la Universidad, como son la Organización Estudiantil y sus comités estudiantiles de carrera, las asambleas de carrera que se realizan semestralmente y que podrían constituir espacios de comunicación entre los representantes y sus representados, y, además, la reunión de los propios representantes a los distintos cuerpos colegiados de la Institución, creados por los Estatutos y los Reglamentos: Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejos de Escuela y Comités de Carrera.

Como fruto de esta discusión, se identificó, como una posible acción de mejoramiento, la de realizar un proceso de inducción a los representantes estudiantiles sobre las funciones estatutarias de cada uno de los cuerpos colegiados en los que participan.

Al analizar los Derechos y Deberes de los Estudiantes, el Grupo Autoevaluador planteó la necesidad de otorgar un acompañamiento al nuevo modelo pedagógico propuesto por la Universidad y que consiste en desarrollar una formación centrada más en el aprendizaje que en la enseñanza. Los representantes estudiantiles consideran que se debe guiar a profesores y alumnos para que este nuevo reto pedagógico sea exitoso.

Se resaltó la importancia de aumentar los canales de divulgación del reglamento, además de la página Web y la información entregada a los estudiantes en el primer semestre, para que haya un conocimiento efectivo de los estudiantes sobre sus deberes y derechos. Se sugiere, como acción de mejoramiento, abrir espacios de discusión y análisis, en algunas materias de los primeros semestres, dirigidos a conocer con más profundidad el reglamento académico que rige las relaciones de los estudiantes con la Institución.

En este aspecto, se destacó que en la encuesta contestada por 532 estudiantes de pregrado y 340 de posgrado, (872 en total), se preguntó por el uso del reglamento estudiantil, como indicador de su conocimiento, pues se tiene la percepción que los estudiantes sólo leen y consultan este reglamento cuando deben formular alguna solicitud a las instancias académicas de la Institución. La respuesta indica que sólo el 24.3% del alumnado habría hecho uso, por lo menos una vez, del reglamento estudiantil.

Sin embargo, sus apreciaciones sobre la calidad y características de éste fueron muy favorables, pues la claridad e información del reglamento fue calificada con 4.0; mientras que el 43.8% reconoció que esta normatividad favorece el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

En la sesión de autoevaluación, se examinaron también los criterios de admisión y permanencia en la Institución. Los estudiantes asistentes plantearon y discutieron la conveniencia de revisar las condiciones de permanencia, ya que consideraban que el permitir retirarse de la Universidad cuando no se gana más del 80% de créditos cursados, y el permitir la cancelación de las materias sin límite, no está acorde con el logro de la Misión Institucional y la excelencia académica.

En cuanto a los talleres sobre el reglamento estudiantil, realizados por los alumnos en sus clases, cabe señalar que sus resultados indican que la mayoría de los estudiantes reconocen que existe un reglamento con criterios claros y transparentes; que los deberes estudiantiles permiten regular sus conductas e incentivarlos a ser buenos profesionales, y que los derechos son una forma de tener bienestar en el ambiente estudiantil; también coincidieron en recomendar una mayor divulgación y acompañamiento a los cambios en el reglamento y en la filosofía Institucional; por ello, sugirieron crear estrategias para dar a conocer las normas en diferentes medios, e incentivar el sentido de pertenencia a la Universidad.

Teniendo en cuenta que existe un reglamento con criterios claros y transparentes, pero que los estudiantes identifican que falta una mayor divulgación y acompañamiento a los cambios en el reglamento y en la filosofía Institucional, el Comité Rectoral considera que esta característica merece una calificación de **4.3**, lo que de acuerdo con la escala de evaluación propuesta significa que se cumple en alto grado.

2.2.2.2 CARACTERÍSTICA 5. Admisión y Permanencia de Estudiantes

De acuerdo con lo consignado en el acta de la sesión de autoevaluación desarrollada con representantes estudiantiles, existen sentimientos de insatisfacción de algunos representantes con los requisitos de permanencia en los programas académicos de la Institución. En efecto, en cuanto a los criterios de admisión, los estudiantes consideraron, tanto en la sesión de autoevaluación como en los talleres realizados en clases, que la admisión y permanencia de estudiantes tiene establecidas unas normas coherentes y de fácil cumplimiento. Sin embargo, creen conveniente dejar unos criterios muy amplios, que brinden la oportunidad a cualquier bachiller de ingresar a la Institución; y que importa más el comportamiento académico en el programa que escogió, que su desempeño anterior.

Por el contrario, en lo que respecta a los criterios de permanencia, sugieren que haya una mayor exigencia que garantice una población estudiantil de excelencia académica, de acuerdo con los objetivos de la Misión Institucional. Para ello propusieron reconsiderar las normas del reglamento sobre la cantidad de veces en la que es posible cancelar una asignatura, y sobre el porcentaje mínimo de créditos que es necesario aprobar para permanecer en la Institución.

El Comité Rectoral, en la reunión del 10 de julio, evaluó los argumentos y juicios de los alumnos; los contrastó con los principios filosóficos y curriculares consagrados en el Reglamento Estudiantil, con indicadores de matrícula y de deserción, e hizo las siguientes consideraciones.

A lo largo de su historia, la Institución ha mantenido y divulgado un reglamento y unas prácticas de admisión con criterios académicos claros, los cuales han evolucionado, de acuerdo con los cambios en el sistema educativo colombiano. En la actualidad, se utiliza como parámetro específico, en el momento de decidir la cantidad de admitidos en cada programa, las calificaciones obtenidas en los estudios secundarios, debidamente ponderadas según el programa al que aspiran. Un ejemplo aparece en la tabla 9.

El 80% de los alumnos que ingresan a la Universidad EAFIT proviene de colegios clasificados por el ICFES en las más elevadas categorías de su sistema: Muy Superior, Superior, y Alto. Es decir, la mayoría de los alumnos procede de la población de bachilleres que recibiría la mejor educación secundaria, de acuerdo con los parámetros oficiales, lo que indica que la Institución admite a quienes se encuentran entre los mejores ex alumnos de los colegios de la ciudad (ver tablas 10 y 11).

El compromiso de la Institución es garantizar la formación de quienes ingresan, con independencia de sus aptitudes académicas, y no el de restringir el ingreso a sus programas. El esfuerzo consiste, entonces, en lograr buenos resultados durante el proceso de formación y en ofrecer a la sociedad los mejores profesionales.

Por otra parte, la propuesta curricular de la Institución apunta a un proceso de formación centrado en el aprendizaje más que en la enseñanza, lo cual indica que el alumno es el eje de su propia formación y quien decide, en última instancia, el ritmo y la duración de su proceso formativo. Para garantizar la existencia de diferentes ritmos de trabajo académico, por parte de los alumnos, el reglamento estudiantil contempla diversos mecanismos diferenciadores como son: la flexibilidad curricular, la validación de asignaturas, la cancelación de las mismas, y la asesoría por fuera de clase.

TABLA No. 9
Criterios de Admisión 2008
Ponderaciones por áreas

Programa	Área	Peso
Administración de Negocios	Inglés	0
	Física	0
	Filosofía	10
	Lenguaje	30
	Química	0
	Matemáticas	30
	Sociales	30
Ingeniería de Diseño de Producto	Inglés	0
	Física	25
	Filosofía	10
	Lenguaje	20
	Química	0
	Matemáticas	30
	Sociales	15

Fuente: Oficina de Admisiones y Registro.

Por tanto, lo que se debe evaluar, más que los requisitos de admisión y de permanencia, son los resultados obtenidos; es decir, la calidad de los graduados en la Institución y la aceptación de los mismos por la sociedad.

De acuerdo con estas reflexiones, el Comité Rectoral decidió acoger la calificación asignada por los representantes estudiantiles, si bien considera que la principal acción de mejoramiento es la difusión de los

principios filosóficos del reglamento académico, a fin de que los alumnos se apropien de la responsabilidad que éste les otorga en la conducción de su proceso formativo. Esta acción tiene que ser complementada con actividades de capacitación a los docentes, para que cambien sus procesos pedagógicos y sus cursos se centren más en desarrollar ambientes de aprendizaje que ambientes de enseñanza.

TABLA No. 10
Población Primípara Según Clasificación ICSES de Colegios
Semestre 2006-1

Programa	Clasificación ICSES						Total
	Muy Superior	Superior	Alto	Medio	Bajo	Sin información	
Administración de Negocios	248	75	14	9	3	61	410
Negocios Internacionales	96	12	6	1	1	21	137
Economía	39	2	3	2	1	15	62
Contaduría Pública	9	5	2	3		11	30
Ingeniería de Procesos	15	9	2			13	39
Ingeniería de Sistemas	27	9	5	3	2	10	56
Ingeniería de Producción	71	11	4	1		6	93
Ingeniería Civil	11	6	2			17	36
Ingeniería Mecánica	39	14	4	2		5	64
Geología	2		1			4	7
Ingeniería de Diseño de Producto	101	24	5	1		17	148
Música	7	3	1	1	1	2	15
Ingeniería Matemática	11	3				3	17
Ciencias Políticas	2	3				5	10
Comunicación Social	21	7	3	1		7	39
Ingeniería Física	2	3	1			2	8
Derecho	41	6			1	8	56
Total	742	192	53	24	9	207	1227
% del Total	60,5%	15,6%	4,3%	2,0%	0,7%	16,9%	100,0%

Fuente: Boletín Estadístico 2006. Universidad EAFIT.

TABLA No. 11
Población Primípara Según Clasificación ICFES de Colegios
Semestre 2006-2

Programa	Clasificación ICFES						Total
	Muy Superior	Superior	Alto	Medio	Bajo	Sin información	
Administración	60	28	11	6	2	17	124
Negocios Internacionales	46	11	3		1	13	74
Economía	11	3	1			1	16
Contaduría Pública						3	3
Ingeniería de Procesos		4	1	2		5	12
Ingeniería de Sistemas	2	3	3	1		3	12
Ingeniería de Producción	15	5			2	4	26
Ingeniería Civil	2	3		1		1	7
Ingeniería Mecánica	7	8	3	2	1	5	26
Ingeniería de Diseño de Producto	16	6	1			3	26
Música	3		1	1		3	8
Ciencias Políticas	5	3				1	9
Comunicación Social	12	2	1	1		4	20
Derecho	1						1
Total	180	76	25	14	6	63	364
% del Total	49,5%	20,9%	6,9%	3,8%	1,6%	17,3%	100,0%

Fuente: Boletín Estadístico 2006. Universidad EAFIT.

Para cerrar el análisis, se llegó por consenso a una calificación de **4.1**, lo que significa, de acuerdo con la escala definida que esta característica se cumple en alto grado.

2.2.2.3 CARACTERÍSTICA 6. Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes

El grupo estudiantil invitado a evaluar estas características consideró que la Institución cuenta con un excelente sistema de becas y préstamos para apoyar a un número significativo de estudiantes, académicamente valiosos, que enfrentan dificultades económicas en un momento dado; además, también se premia el desempeño de alumnos y graduados con becas de honor que los eximen del pago de matrícula en pregrado, o que les permite realizar un posgrado dentro de la Institución, cuando la reciben en el momento de su graduación. Las becas proceden tanto de recursos propios de la Institución como externos, obtenidos estos últimos de convenios con entidades nacionales y extranjeras (ver tabla 12).

También existe un programa de monitorías, orientado a apoyar el desarrollo de las actividades de investigación, de docencia y administrativas, que permite a los estudiantes destacados, a juicio de sus profesores, participar en proyectos de investigación y en las actividades de acompañamiento -por fuera del aula de clase- a los alumnos de distintos cursos. En los anexos, se encuentra un informe de evaluación de este programa de monitorías.

Teniendo en cuenta la existencia y el papel positivo de los distintos estímulos existentes (becas, créditos y monitorías), y las reflexiones de los representantes estudiantiles, el Comité Rectoral estuvo de acuerdo con que existe un excelente cumplimiento de esta la característica y compartió la calificación de **4.7**, asignada por los estudiantes, lo cual significa que se cumple plenamente, de acuerdo con la escala definida.

TABLA No. 12
Estudiantes becados 2003 – 2007

Modalidades de Becas	2003-1	2007-2
Total becas estímulo académico	100	165
Andrés Bello	33	5
Concurso Matemáticas	4	0
Honor Posgrado		34
Honor Pregrado	19	22
Mejores Bachilleres en el Icfes	6	7
Municipio de Medellín	38	92
Olimpiadas Medellinenses del Conocimiento		5
Total becas por dificultades económicas	470	400
EAFIT	407	136
EAFIT - aportes empleados		26
Fondo Social Andi - Eafit convenio 2004		38
Fondo Social Andi-Eafit	27	5
Fundación Suiza	36	43
Fundación Éxito		1
Santiago Mejía Olarte		3
Keller		1
Corporación Amigos Eafit		1
Cobertura con Equidad		88
Crédito educativo condonable		58
Total becas estímulo en actividades curriculares	76	135
Deportistas	54	108
Excelencia		3
Reconocimiento al liderazgo	22	24
Total Otras Becas Posgrado		45
Convenio Instituto del Plástico		4
Convenio Universidad de Antioquia		11
Beca posgrado		29
Beca investigación		1

Fuente: Dirección de Desarrollo Humano

2.2.2.4 CARACTERÍSTICA 7. Deberes y derechos del profesorado

La evaluación de esta característica se hizo con base en los siguientes criterios. En primer lugar, que su enunciado es de naturaleza positiva más que normativa; es decir, que en ella se trata de verificar la existencia y contenidos de un estatuto profesoral que regula las relaciones de los docentes con la Institución; y que esta reglamentación se aplica con transparencia y eficiencia en bien del logro de la misión institucional.

En segundo lugar, que en la Universidad EAFIT siempre ha existido, por lo menos, un estatuto de esta clase, cuya gestión está a cargo de un Comité de Escalafón, en el cual participan representantes profesorales, con el propósito explícito de garantizar transparencia en su aplicación; y que estos representantes son designados por elección abierta realizada entre todo el cuerpo docente, por períodos anuales. En la actualidad, las relaciones de los docentes con la Institución se encuentran reguladas por diversas normas: Estatutos de la Universidad, Estatuto Profesoral, Estatuto de Desarrollo Profesoral, Estatuto de Investigaciones y Reglamento Interno de Trabajo.

En tercer lugar, que en la sesión⁶ de autoevaluación a la que fueron

6 Los asistentes a esta reunión, realizada en la mañana del miércoles 23 de abril de 2008, fueron los siguientes profesores, en sus calidades de representantes a los Consejos Académico, Directivo, de Escuela y los Comités de Carrera y de Escalafón: Gustavo López Álvarez, Carrera de Economía; Carlos A. Correa M., Carrera de Ingeniería de Procesos; Marcela Velásquez Montoya, Carrera de Ingeniería de diseño; Alfonso Vélez R., Consejo Académico; Carlos M. Vélez S., Consejo Académico; Roberto Lorduy G., Comité de Escalafón; Fernando Mora, Carrera de Comunicación social; Rodrigo Osorio M., Comité de Escalafón; Pablo Jaramillo, Consejo Directivo; Gustavo Villegas L., Consejo Académico; Gloria Maria Sierra L., Carrera de Geología; Esteban Hoyos Ceballos, Carrera de Derecho; Mauricio Arroyave Franco, Comité de Escalafón; Álvaro Guarín, Comité de Escalafón; Adriana Roldan P., Consejo Directivo; Juan Gregorio Arrieta Posada, Carrera de I. de Producción; Kevin Giovanni Molina, Carrera de Ingeniería de Procesos; Adalberto Gabriel Díaz, Carrera de I. de Producción; Fabio Pineda Botero, Carrera de Ingeniería Mecánica; Luis Fernando Sierra, Carrera de Ingeniería de Diseño; Gladis Ruiz A., Carrera de Ingeniería de

convocados, los representantes profesorales concluyeron que la reglamentación se encuentra escrita, es coherente, justa y equitativa, y que los criterios de aplicación son transparentes. En dicha sesión también se hicieron observaciones sobre temas ajenos a esta característica, que, por tanto, no pueden considerarse para efectos de evaluar su cumplimiento, como fueron: la provisión de cargos de dirección académica (característica 27), los criterios de evaluación de la producción intelectual (característica 8), y los sistemas de evaluación laboral (característica 21).

Por último, el Comité Rectoral observa que al preguntarse a los profesores, en las encuestas aplicadas con motivo de esta autoevaluación, sobre la contribución de los estatutos al desarrollo de la carrera profesoral, la calificación dada por los 186 docentes que contestaron la encuesta fue de 4.1, lo cual indica que, en sentir de la mayoría de los profesores, la aplicación de los estatutos profesorales ha tenido impactos beneficiosos para el cuerpo docente de la Institución (ver tabla 14).

Con base en estos argumentos, se estableció que esta característica merecía ser calificada con una nota de **4.3**, lo que indica que se cumple en alto grado.

2.2.2.5 CARACTERÍSTICA 8. Planta profesoral

Los datos estadísticos muestran el esfuerzo de la Institución por aumentar el número de profesores y por mejorar su cualificación. En este sentido, resulta pertinente la afirmación de los docentes acerca de que existe coherencia entre los objetivos de los planes estratégicos de desarrollo y el compromiso institucional para mejorar la estructura del cuerpo docente.

Procesos; Gloria Elena Toro Villegas, Carrera de Geología; Carlos Mario Correa, Carrera de Comunicación social; Marta Eugenia Álvarez, Carrera de Ingeniería de Sistemas; Paola Podestá, Consejo de Escuela de Administración; Juan Pablo Román, Carrera de Negocios Internacionales; María Alejandra Calle, Carrera de Negocios Internacionales; Oscar E. Medina Arango, Consejo Directivo; María Eugenia Puerta, Consejo Académico.

TABLA No. 13
Evolución profesorado de planta según nivel de formación (*)

Nivel de estudios	2003-1	2004-1	2005-1	2006-1	2007-1	2008-1
Doctorado	45	52	54	56	60	62
Maestría	101	109	121	139	143	145
Especialización	65	62	57	60	56	62
Profesional	61	55	43	54	55	68
Total	272	278	275	309	314	337

(*) Estas cifras incluyen a todos los profesores de planta, concepto que comprende a los empleados administrativos, con contrato a término indefinido, que dictan clase en la Institución. Se les denomina "catedráticos administrativos".

Fuente: Oficina de Planeación.

En este aspecto de la estructura del cuerpo docente, conviene resaltar que, en ocasiones, no es obvio que las Instituciones de Educación Superior tengan una planta profesoral de tiempo completo; en algunos casos la planta profesoral es conformada en gran medida por profesores de cátedra. Y al comparar la situación de EAFIT con otras universidades del país, se verifica una posición ventajosa tanto en el número de profesores de tiempo completo como en la cualificación de los mismos.

En cuanto a los criterios de asignación académica, se precisó que existen algunos muy generales en diversos documentos institucionales: Estatutos de la Universidad, Estatuto Docente, Estatuto de Investigación, Estatuto de Desarrollo Profesoral; que en todos ellos se reconoce la autoridad del decano para presentar recomendaciones específicas; y, por último, que puede ser necesario mantener cierto nivel de discrecionalidad en los jefes para la asignación académica semestral o anual, en razón de las diferencias existentes entre escuelas y departamentos, de acuerdo con las áreas de conocimiento que manejan, y las particularidades de las ofertas académicas en docencia, investigación y extensión.

Por esta razón, el Comité Rectoral no comparte las reflexiones de los representantes profesorales -consignadas en el acta de la sesión de autoevaluación en la que participaron-, en el sentido que sería conveniente contar con reglas o parámetros fijos en lugar de normas discrecionales, que facultan a jefes de departamentos y a decanos para acordar con cada profesor las actividades a desarrollar en cada semestre.

En sentir del Comité Rectoral, cada una de las Escuelas de la Institución aplica criterios conocidos por sus docentes, enmarcados en los reglamentos, y avalados por la rectoría, la vicerrectoría y el Comité de Escalafón, tanto para la asignación de tareas a los profesores como para la evaluación de las mismas, si bien se aplican instrumentos diferentes para recoger las opiniones y calificaciones de los estudiantes sobre el desarrollo de los distintos cursos. De hecho, estos criterios fueron llevados a la sesión de autoevaluación con los profesores, como material de trabajo, según se aprecia en el recuadro siguiente.

RECUADRO No. 1
Criterios para la asignación académica semestral a los docentes
(Material de trabajo entregado al grupo de representantes profesoriales)

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2008
SESIÓN DE TRABAJO SOBRE EL FACTOR ESTUDIANTES Y PROFESORES
CARACTERÍSTICA 8. Planta Profesorial

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN ACADÉMICA

A. DOCENCIA DIRECTA

- { • Horas de Clase: 4 cursos * 60 horas/curso = 240 horas

B. DOCENCIA INDIRECTA

- Atención a estudiantes
- Revisión Evaluaciones Preparación

Tipo de Curso	Para: Énfasis y Cursos Complementarios		
	Magistral	Dirigido	Proyecto
Docencia Directa	60 Horas	30 Horas	16 Horas
Docencia Indirecta	75 Horas	45 Horas	30 Horas

Posgrado:

- 32 horas docencia directa
- 103 horas docencia indirecta

C. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- Ejecución proyectos
- Coordinación Actividades
- Elaboración Informe
- Escritura de artículos
- Presentación Ponencias

- ¼ equivalente a 230 si la universidad financia
- ½ equivalente a 460 horas si es cofinanciado
- ¾ equivalente a 690 horas si es cofinanciado
- Siempre mínimo un curso de docencia directa

Elaboración de la idea del proyecto de investigación: hasta 40 horas

D. CONSULTORÍA

- Siempre se paga como extra: tanto la asesoría como la consultoría

E. ADMINISTRACIÓN ACADEMICA

- Jefes de carrera: ¼ + 3 cursos
- Jefes departamento: ½ + 2 cursos
- Jefe carrera+departamento: ¾ + 1 curso
- Coordinación especializaciones: ¼ cada 5 cohortes

Las descargas de jefe de carrera y de departamento serán analizadas y definidas por la decanatura de la Escuela. Así mismo, el tiempo asignado para las coordinaciones de las especializaciones

<p>F. ADMINISTRACIÓN EN GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> * Reuniones departamento: 46 horas semestre * Coordinación áreas: 5 horas por grupo por semestre * Acreditación institucional: * Mantenimiento programas: • Coordinación educación continua: 230 horas por cada 600 horas presupuestadas • Coordinación consultoría: 120 a 135 horas • Coordinación énfasis sin y con continuidad al posgrado hasta 120 horas - 1 curso • Lectura proyectos de trabajo de grado: 4 a 6 horas • Lectura de evaluación de artículos: 6 a 10 horas • Lectura de trabajo de grado: 16 a 20 horas • Reunión de acreditación otras carreras: 4 horas • Capacitación no formal: 10 horas • Preparación de plan de actividades: 10 horas • Actualización cvlac: 30 horas • Organización de eventos: 20 horas • Representación comités: 10 horas • Salud ocupacional: 10 horas 	<p>G. PRODUCCIÓN ACADEMICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Libros * Artículos * Talleres * Guías de clase ** * Capítulos libros según reunión departamento * Diapositivas * Notas de clase <p>H. OTRAS ASIGNACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Formación Docente: <ul style="list-style-type: none"> - Especialización: 0 - Maestría: ¼ por 3 períodos ½ por 1 período (proyecto investigación) * Doctorado: ½ por 3 años * Capacitación no formal * Proyectos departamento, decanatura o universidad * Proyectos especiales: <ul style="list-style-type: none"> - Nuevos posgrados - Selección de equipos <p>Estas asignaciones con tiempo hasta 230 horas</p> <p>Preguntas guías</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Estos criterios de asignación académica permiten afirmar que la característica 8, “Planta Profesor”, se cumple plenamente, dentro de la Universidad EAFIT?. Sustente su respuesta. • ¿Qué otros criterios convendría tener en cuenta?
--	--

Fuente: Autoevaluación Institucional 2008

Sin embargo, el Comité Rectoral considera que las diferentes expresiones de insatisfacción sobre las formas e instrumentos de asignación y de evaluación de tareas al cuerpo docente, registradas en el acta de la reunión celebrada con representantes profesoraes, constituyen motivo de reflexión institucional, que obliga a identificar las causas de tales expresiones y las posibles acciones correctivas, pero que no implican desconocer la existencia de criterios para definir las responsabilidades del profesorado de tiempo de planta y para evaluar sus tareas.

Desde esta perspectiva, comparte la apreciación de los docentes, en el sentido que esta característica se cumple en alto grado, y acepta la calificación de **4.0**, teniendo en cuenta que al responder la encuesta aplicada para construir los indicadores de opinión en esta Autoevaluación Institucional 2008, calificaron con 3.8 la contribución del sistema de evaluación institucional del desempeño docente al desarrollo de la carrera profesoral (ver tabla 14).

Cabe anotar, sin embargo, que los mismos docentes se encuentran muy satisfechos con las remuneraciones salariales, como se refleja en la calificación dada al responder la pregunta sobre el si las Remuneraciones salariales se reflejan en el desarrollo de la carrera profesoral, en donde la calificación promedia, dada por 186 profesores de tiempo completo fue de 4.3., que sugiere un cumplimiento en alto grado de este aspecto.

Como acciones de mejoramiento se sugieren: elevar la participación de los estudiantes en la evaluación semestral de sus profesores, según está contemplado en las normas; promover el conocimiento de los criterios de asignación académica entre los docentes; indagar y evaluar las apreciaciones de los profesores sobre estos criterios; incluir las contribuciones al desarrollo de los planes operativos anuales en las evaluaciones de desempeño de los docentes.

2.2.2.6 CARACTERÍSTICA 9. Carrera docente

Durante la sesión de autoevaluación a su cargo, los representantes profesoraes concluyeron que los criterios de vinculación de docentes se encuentran formulados de manera coherente y que las categorías académicas se encuentran claramente definidas; sin embargo, retomaron el tema de la asignación de tareas académicas y, en particular, lo relativo a las relaciones de las tareas asumidas con las categorías del escalafón docente, sugiriendo que las responsabilidades del profesorado deberían ser definidas de manera específica para cada categoría académica; de esta manera, por ejemplo, un profesor titular debería ser el responsable de liderar procesos académicos, liderar cátedra, liderar investigación, liderar procesos de consultoría y asesoría. Por tanto, se recomendó revisar el estatuto docente con miras a definir las categorías e incluir -en la definición- el tipo de tareas propias de cada una; también brindar una mayor relevancia a la actividad docente, dado que la Institución se proyecta como una Universidad de Docencia con Investigación, y no sólo de investigación. Se puntualizó además que el escalafón docente no ha evolucionado con el desarrollo de la Universidad y se queda corto en la definición de algunos asuntos. Se recomienda repensar de nuevo el escalafón docente de acuerdo con los quehaceres y compromisos actuales de la Universidad.

El Comité Rectoral, en la evaluación de esta característica, tuvo presente no sólo las reflexiones de los representantes profesoraes, sino también la existencia y aplicación transparente, dentro de la Institución, de un conjunto de normas sobre el desempeño de los docentes; normas que buscan promover su desarrollo dentro de una carrera académica, lo cual significa brindarles posibilidades de realización de estudios de posgrado, de participar en grupos y proyectos de investigación, de asistir a seminarios y eventos de actualización profesional; todo ello encaminado a propiciar su movilidad entre las categorías del escalafón docente.

TABLA No. 14
Calificación de los elementos que contribuyen al desarrollo de la carrera profesoral

Profesorado	Docentes de planta		Cátedra		Promedio	
Datos básicos	Muestra 186	Población 337 (*)	Muestra 225	Población 584	Muestra 411	Población 879
Elemento Evaluado	Calificación	Desviación	Calificación	Desviación	Calificación	Desviación
Estatutos profesoriales	4.1	0.75	3.8	1.02	4.0	0.86
Evaluación del desempeño	3.8	0.87	3.7	1.02	3.8	0.96
Participación en comunidades académicas nacionales y extranjeras	3.9	0.95	3.3	1.29	3.5	1.18
Remuneraciones salariales	4.3	0.76	3.6	1.15	3.9	1.06
Participación en proyectos de investigación (**)	4.5	0.62	4.2	0.87	4.4	0.72
Evaluación producción académica	3.7	1.05	3.7	0.99	3.7	1.02
Ambiente o clima institucional	4.5	0.71	4.4	0.76	4.4	0.74

(*) Incluye catedráticos administrativos

(**) Muestra de 156 (TC) y 73 (cátedra) que declararon haber participado en proyectos de Investigación

Fuente: Oficina de Planeación. Autoevaluación Institucional 2008. Encuestas a Profesores

También se tuvieron en cuenta las calificaciones dadas por los docentes en las encuestas aplicadas para recoger sus opiniones, dentro del proceso de Autoevaluación Institucional 2008 (ver Tabla 14). Los resultados indican que, en su gran mayoría, los profesores de tiempo completo y de cátedra encuentran muy positivos -para su crecimiento académico- la existencia y aplicación de los estatutos que regulan la vida laboral de los docentes en la Institución.

El Comité rectoral comparte la apreciación sobre la necesidad de actualizar los estatutos Profesor, de Desarrollo Profesor, y de

Investigaciones, en concordancia con los nuevos retos asumidos por la Universidad, y con el convencimiento que, por su naturaleza, la universidad constituye el espacio laboral más propicio para desarrollar una carrera profesional en el ámbito académico; espacio que se enriquece y posiciona socialmente en la medida en que las carreras profesionales de los docentes e investigadores trasciendan a la institución misma.

Desde esta perspectiva, un estatuto profesoral debe establecer las pautas para llevar a cabo pactos académicos de mutua conveniencia,

en los cuales la universidad ofrece las condiciones para que sus docentes se desarrollen como académicos profesionales y éstos realizan actividades y proyectos, cuyos resultados irrigan a la sociedad y a las comunidades académicas y dan imagen a la Institución, como generadora de conocimiento científico y social pertinentes.

Con todo lo anterior, el Comité Rectoral, como Grupo Autoevaluador Central, decide calificar esta característica con una nota de **4.0**, considerando como una acción de mejoramiento, de carácter prioritario, la revisión y actualización de los estatutos profesoraes mencionados.

2.2.2.7 CARACTERÍSTICA 10. Desarrollo profesoral

En primer lugar, se reconoce que la Universidad tiene políticas y programas que promueven las iniciativas de desarrollo profesoral y que, en el propio Estatuto Profesoral, el reconocimiento de la docencia calificada cuenta con criterios claros que incluyen tanto los méritos docentes como la producción académica.

En segundo lugar, el Comité Rectoral considera que la discrecionalidad en la interpretación y aplicación de las normas hace parte de la toma de decisiones en cualquier organización; en este sentido, no comparte la reflexión de los representantes profesoraes sobre la posibilidad de reducir esta discrecionalidad, en cabeza de decanos y jefes de departamento, en materia de asignación académica y en materia de asignación de recursos para proyectos y programas de desarrollo profesoral. Estos últimos, en particular, deben corresponderse, a juicio de decanos y jefes de departamento, con las estrategias y objetivos de desarrollo de la Universidad.

En materia de cobertura, los datos de la Tabla 15 muestran los esfuerzos institucionales para promover el desarrollo profesoral en materia de formación de posgrado; además, como aparece más

adelante, en la tabla N°16, también se ha realizado inversión en programas tendientes a propiciar la inserción de los docentes en las comunidades académicas y profesionales de su interés.

TABLA No. 15
Inversión en formación docente 2003 – 2007

Nivel	Culminados	En curso
Doctorado	22	35
Maestría	52	30
Especialización	23	6
Totales	97	71

Fuente: Dirección de Desarrollo Humano

Dado que la revisión de los Estatutos Profesoral y de Desarrollo Profesoral, es una tarea pendiente, como se indicó al concluir el análisis de la característica anterior, la evaluación asignada al Desarrollo Profesoral fue de **4.2**, lo que indica que se cumple en alto grado. Una vez más, se resalta la urgencia de armonizar las normas que rigen la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores con los retos asumidos por la Universidad en sus planes estratégicos de desarrollo y en los resultados de sus procesos de autoevaluación de programas e institucional.

2.2.2.8 CARACTERÍSTICA 11. Interacción académica de los profesores

Para la evaluación de esta característica, se tuvo como punto de partida las conclusiones de la sesión de autoevaluación adelantada con los representantes profesoraes y consignada en el acta respectiva: “el análisis comenzó indicando la conveniencia de definir claramente lo que la Universidad comprende como ‘interacción académica’, así como

los conceptos de 'redes' y 'comunidades', ya que estos conceptos son amplios y cada profesor puede tener una visión diferente al respecto". Dentro del Estatuto de Desarrollo Profesional, de acuerdo a las prioridades para la asignación de recursos (artículo 5), las actividades que contribuyan a la conformación de redes académicas están relegadas al 10 puesto, en un listado de 12 prioridades, lo cual se considera muy bajo para ser efectivos en su generación. La asignación de recursos debe ser mayor para la formación de redes académicas (subirla a nivel para darle mayor importancia entre los primeros ítems 1-4)

"Argumentaron que los esfuerzos realizados son más iniciativas e intereses personales ya que no existe motivación ni reconocimiento en méritos docentes para esta actividad. Por ejemplo, los puntos obtenidos por las producciones académicas con pares académicos externos se reparten entre todos los participantes; la asignación de recursos para la formación de redes académicas ocupa un puesto muy bajo en la lista de prioridades. Se concluyó que hacen falta políticas e incentivos para promover la interacción académica de los profesores, pues las iniciativas que se tienen son en su mayoría individuales, motivadas por intereses personales".

En su análisis, el Comité Rectoral consideró que el origen natural de las redes y comunidades académicas, entendidas como desarrollo de actividades conjuntas y estables de profesores nuestros con profesores de otras instituciones, bien sea en investigación, consultoría, docencia de pregrado o posgrado, o en educación continua, son las relaciones interpersonales; las redes y comunidades surgen a partir de la empatía entre alumnos y maestros; o entre colegas que comparten preocupaciones académicas similares. Desde esta perspectiva, corresponde a la Institución propiciar la aparición de iniciativas

individuales; y, para ello, se contemplan diversos mecanismos en los diferentes reglamentos que rigen las relaciones de los docentes con la Universidad, como son el Estatuto Profesional, el Estatuto de Investigaciones y, en particular, el Estatuto de Desarrollo Profesional.

Uno de los mecanismos de apoyo institucional a la conformación y participación en comunidades académicas, por parte de los docentes de la Universidad EAFIT, consiste en facilitar su asistencia a distintos eventos, de acuerdo con los intereses profesionales de cada profesor. Para ello, la Institución no sólo otorga licencia remunerada sino que, además, de acuerdo con el evento, paga la inscripción del docente y asume total o parcialmente los gastos de traslado a la ciudad en donde se realice el evento, sea en el país o en el exterior. En términos de cifras, la Tabla 16 muestra las solicitudes profesoraes, apoyadas durante el último quinquenio, con miras a propiciar la interacción con sus colegas. También se propicia la traída constante de profesores extranjeros para pregrados, posgrados, en calidad de profesores visitantes.

En este sentido, el Comité Rectoral considera que todas las actividades numeradas en el artículo 5 del Estatuto de Desarrollo Profesional contribuyen, de una u otra forma, a apoyar la aparición de redes académicas, de acuerdo con las propias iniciativas e intereses profesoraes; y que no es acertado limitarlas al numeral 10 de dicho artículo.

Con base en estas reflexiones y datos, el Comité Rectoral concluye que esta característica se cumple en alto grado y merece una calificación de **4.0**, en la escala definida para este proceso de Autoevaluación.

TABLA No. 16
Interacción Académica de los Docentes 2003 – 2007

Detalle capacitación	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Congreso/ Seminario	14	3	20	18	22	77
Curso Corto / Tutorial	3	1	1	1	8	14
Otros	10	13	9	16	6	54
Pasantía	4	6	5	1	4	20
Ponencia	11	27	26	38	12	114
Reunión de trabajos de Red	4	2	5	4	1	16
Totales	46	52	66	78	53	295

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, febrero 2008.

Para definir las posibles acciones de mejoramiento, se parte del convencimiento que la interacción académica de los profesores se logra con su participación en redes y comunidades, y que éstas surgen de la iniciativa de quienes comparten preocupaciones intelectuales y científicas comunes. Al respecto se identificaron las siguientes líneas de acción:

- Continuar con el apoyo económico y administrativo a los grupos de investigación.
- Consolidar el conjunto de revistas especializadas de la Institución -Ecos de Economía, Ingeniería y Ciencia, y Coherencia- con miras a convertirlas en expresión de comunidades académicas en sus áreas de conocimiento.
- Mantener los programas de formación de posgrado y de participación en eventos académicos especializados para los docentes de la Institución.

- Apoyar el desarrollo de seminarios congresos temáticos, disciplinarios y profesionales en la Universidad, con el fin de propiciar la conformación y consolidación de comunidades académicas en las áreas de interés de los docentes de la Institución.

2.2.3 FACTOR PROCESOS ACADÉMICOS

2.2.3.1 CARACTERÍSTICA 12. Interdisciplinariedad, flexibilidad y evaluación del currículo

La evaluación de esta característica, por parte del Comité Rectoral, en su sesión del 18 de julio, estuvo basada en los siguientes elementos. En primer lugar, en la Universidad se evalúan de manera periódica y rigurosa los currículos de pregrados y posgrados, como consta en los procesos de acreditación registrados desde 1998, y en las actas del Consejo Académico, correspondientes a las sesiones en donde se han debatido propuestas de reforma a los planes de estudio; en

segundo lugar, en todas las reformas en los últimos 10 años, se ha puesto de presente la necesidad de contar con planes de estudio flexibles e interdisciplinarios, como un elemento diferenciador de la oferta académica de EAFIT. De hecho, la reforma curricular aprobada en 2007 tuvo, entre sus objetivos, los siguientes, como consta en el comunicado de la rectoría del 16 de julio de 2007:

- **“Propiciar la doble titulación y la continuación de estudios de postgrado**

La aplicación del conocimiento científico, técnico y humanista, en el mundo laboral y académico, requiere el concurso de profesionales de distintas disciplinas. Esto exige que los programas de pregrado incluyan campos de estudio interdisciplinarios, en los cuales los estudiantes de una carrera convivan y aprendan con los de otras; sin embargo, para mantener la diferenciación académica, también exige incluir áreas de énfasis o profundización en ciertos conocimientos específicos de la profesión. La interdisciplinariedad propiciará la doble titulación de aquellos alumnos que se entusiasmen con el conocimiento de profesiones afines; mientras que la profundización facilitará la continuación de estudios de postgrado, reduciendo, de esta manera, la duración total del plan de formación académica que cada alumno se trace.

- **Crear planes de estudio flexibles**

La flexibilidad en la educación superior tiene varios significados: a) permitir la actualización permanente de los planes de estudio; es decir, facilitar la pronta incorporación de los avances recientes en el conocimiento científico, técnico, humanista y artístico; b) ofrecer a cada estudiante la posibilidad de iniciar una especialización profesional, de acuerdo con sus intereses personales y preferencias académicas; c) reconocer las diferencias en las capacidades de aprendizaje individual, de tal manera que sea posible avanzar en el plan de estudios de cada programa, de acuerdo con el ritmo de aprendizaje de cada persona.”

Con base en estos elementos, el Comité Rectoral considera que esta característica se cumple en alto grado y que, por ello, merece una calificación de **4.5**.

Dado que la evaluación regular de los currículos y planes de estudio es una política institucional, que efectivamente se lleva a cabo de manera regular, las posibles acciones de mejoramiento se dirigen, principalmente, a garantizar el cumplimiento de las promesas y objetivos de la reforma o actualización curricular discutida durante dos años, aprobada finalmente en 2007, y puesta en marcha, para la mayoría de los programas, en el primer semestre de 2008.

Desde esta perspectiva, el Comité Rectoral no compartió la propuesta del grupo ad-hoc⁷ que efectuó un primer análisis de esta característica,

⁷ El grupo estuvo conformado por todos los jefes de programas de pregrado y de posgrado de la Institución, responsables de los procesos académicos. Los asistentes a la reunión, realizada el viernes 9 de mayo, fueron los siguientes profesores: John M. Díez B., Esp. Gerencia de Proyectos; Mónica Henao Cálad, Pregrado en Ingeniería de Sistemas; Mario E. Vélez R., Ingeniería Física; Gabriel Torres A., Especialización y Maestría en Finanzas; Sascha Furst, Especialización en Negocios Internacionales; Sandra M. Santamaría, Pregrado en Negocios Internacionales; Julián Vidal, Pregrado en Ingeniería Civil; Luis Antonio Quintero, Pregrado en Ingeniería Matemática; Juan Diego Ramos, Pregrado en Ing. De Diseño de Producto; María Andrea de Villa, Maestría en Administración; Rodrigo Muñoz G., Maestría Ciencias de la Administración – PHD; Mónica Ospina, Esp. Organización Industrial; Luis Santiago París L., Esp. Proceso Transformación del Plástico; Edwin Montoya, Esp. Teleinformática; Juan Guillermo Lalinde, Maestría en Ingeniería; Helmuth Trefftz, Dpto. Informática y Sistemas; Leonardo Quiroz, Esp. Gerencia Hospitalaria; Ricardo Uribe Marín, Pregrado en Administración de Negocios; Jorge Luis Restrepo O., Pregrado en Ingeniería Mecánica; Leonardo Sánchez G., Pregrado Contaduría Pública; Mery Tamayo, Pregrado en Economía; Patricia Cardona, Pregrado en Ciencias Políticas; Geovanny Bedoya, Pregrado en Geología; Jairo Villegas, Maestría en Matemáticas Aplicadas; Juan Diego Jaramillo, Esp. Ingeniería Sismoresistente; Juan Carlos Botero, Esp. Ingeniería Sismorresistente; José Alberto Toro, Pregrado Derecho; Rodrigo Restrepo V., Esp. Control, Riesgos y Seguros; Jorge Escobar Bolívar, Esp. Gerencia de la Calidad; Jaime Bermúdez, Pregrado Ingeniería de Producción; Sonia López, Pregrado Comunicación Social; Mauricio Vélez, Maestría en Estudios Humanísticos; Jorge Gaviria, Pregrado Música; Álvaro López de Mesa, Pregrado Ingeniería de Procesos;

en el sentido de que es necesario redefinir los términos de interdisciplinariedad y flexibilidad, pues existen demasiadas reflexiones académicas sobre estos temas y el carácter controversial de todas ellas no se elimina con una definición adicional; en lugar de ello, el Comité Rectoral considera sana la pluralidad de interpretaciones.

La principal acción de mejoramiento será, entonces, diseñar un plan de seguimiento y evaluación a la reforma curricular aprobada en 2007, teniendo en cuenta que la misma no se aplica, en los primeros años, a la totalidad de los estudiantes, pues la Institución, de manera consciente, acató la Directiva Ministerial 20 de 2005 que obliga a preservar los derechos adquiridos por los estudiantes antiguos.

De acuerdo con las recomendaciones del grupo ad-hoc mencionado, se reconoce que, en la Institución, la normatividad sobre bilingüismo debería aplicarse por igual a docentes y estudiantes. Por ello, se propuso realizar cursos de inglés dirigidos únicamente a los docentes, a fin de que éstos tengan acceso a la literatura internacional de sus materias y a la consolidación de redes académicas con colegas del exterior.

En cuanto a la posibilidad de generar, de manera regular, el desarrollo de conversaciones espontáneas sobre diversos tópicos académicos, el Comité Rectoral considera que en la Institución existen los espacios para hacerlo y que, al margen de procesos institucionalizados como los de acreditación y reforma curricular, corresponde a los propios docentes la iniciativa en desarrollar estas conversaciones, alrededor de sus áreas profesionales o disciplinares. En este sentido, la propuesta del grupo ad-hoc se considera pertinente para la vida académica misma, pero no para definir una acción de mejoramiento derivada de la actual Autoevaluación Institucional.

Sonia Cardona, Esp. Sistemas de Información; Manuel García, Maestría en Ingeniería Mecánica; Marcela Velásquez, Pregrado Ingeniería Diseño de Producto; Juan Oberto Sotomayor, Especialización en Derecho Penal; Enrique Barriga, Esp. Gestión de Pymes, Gloria Echeverri R., Esp. Mecánica de Suelos y Cimentaciones.

2.2.3.2 CARACTERÍSTICA 13. Programas de pregrado, posgrado y educación continua

Al leer el contenido de esta característica se encuentra que tiene alguna redundancia con la característica 28 relativa a los procesos de creación, modificación y extensión de programas académicos. En efecto, mientras la parte inicial del enunciado de la característica 13 reza: “la institución ha establecido criterios claros de orientación académica para crear, diferenciar y relacionar los programas de pregrado, posgrado y educación continuada, así como políticas coherentes con las condiciones para la apertura y desarrollo de los mismos”; la característica 28 dice: “la institución aplica consistentemente políticas y procedimientos claros y adecuados para la creación, modificación y extensión de programas académicos de pregrado y postgrado, que garanticen calidad académica”.

En cuanto al cumplimiento de la característica en la Universidad, el Comité Rectoral coincidió con el grupo ad-hoc en que existe correspondencia entre los perfiles de formación que ofrece la Universidad con las necesidades académicas, científicas, tecnológicas, sociales y culturales exigidas a los programas. Existe, además, una excelente diferenciación entre los programas de especialización y los de Maestría y entre los diferentes tipos de maestrías (investigación, profundización); así mismo, resaltaron la política institucional de articular pregrados y posgrados, mediante el denominado sistema metro, que elimina las redundancias en el aprendizaje, mediante el reconocimiento de créditos aprobados en un nivel previo al posgrado que se desea realizar. En este sentido, la Universidad EAFIT es pionera entre las instituciones de educación superior del país.

Con base en estas consideraciones, y teniendo presente los indicadores existentes (Actas del Consejo Académico, Actas del Consejo Superior, y encuestas de graduandos), se decide calificar con **4.5** el cumplimiento de esta característica, lo que la ubica en el rango de “alto grado”.

TABLA No. 17
Grado correspondencia plan de estudios y perfil aspirante
(literal “a” de la característica 13)

Programa	Promedio 2004 - 2007
Maestrías Escuela de Administración	4.3
Especializaciones Escuela de Administración	3.9
Maestrías Escuela de Ingeniería	4.3
Especializaciones Escuela de Ingeniería	4.0
Maestría en Matemáticas Aplicadas	4.4
Especializaciones Escuela de Ciencias y Humanidades	4.0
Especialización en Derecho Penal	4.2
Total	4.1

Fuente: Oficina de Planeación. Encuesta a graduandos de postgrado.

Como posible acción de mejoramiento, se acordó propiciar el desarrollo de seminarios de capacitación a los docentes para mejorar la correspondencia entre los objetivos de los cursos y de sus contenidos con las actividades de aprendizaje y los sistemas de evaluación.

2.2.4 FACTOR INVESTIGACIÓN

2.2.4.1 CARACTERÍSTICA 14. Formación para la investigación

Esta característica fue objeto de una triple evaluación: en primer lugar, los jefes de programas de pregrado y de posgrado examinaron su articulación con los procesos de formación que ellos dirigen. En segundo lugar, los directores de los grupos de investigación analizaron la capacidad de sus colectivos para incidir en el desarrollo

de competencias, actitudes y aptitudes hacia la investigación entre los alumnos de la Institución. Finalmente, fue abordada por el Comité Rectoral, en su sesión del 18 de julio, tomando, como punto de partida, la lectura de las evaluaciones previas.

En el análisis y calificación de esta característica, el Comité Rectoral tuvo en cuenta, en primer lugar, que el enunciado mismo apunta a verificar la existencia de un sistema de formación para la investigación, y que, desde esta perspectiva, la formación para la investigación es un fenómeno que ocurre en los programas académicos mismos, en particular, en los de posgrado, como son maestrías y doctorados.

El papel de los Grupos de Investigación consiste precisamente en apoyar el desarrollo de esos posgrados, ofreciendo posibilidades de desarrollo en investigación a sus alumnos. La población estudiantil de maestrías y doctorados, los trabajos de grado realizados por ellos, y la participación de sus estudiantes en grupos, constituyen indicadores del cumplimiento de esta característica.

Además, cabe resaltar algunas de las observaciones hechas por los jefes de programas y por los directores de grupos de investigación, en las sesiones en que analizaron el cumplimiento de esta característica:

Existe compromiso del profesorado para construir conocimiento. Esto se ve reflejado en aspectos como el nivel y el número de semilleros que se realizan, las publicaciones que se vienen realizando, la reforma curricular aprobada, los procesos de autoevaluación realizados, etc.

En materia de políticas y estrategias institucionales, la Universidad ha sido generosa y dinámica en generar estas políticas y oportunidades para el desarrollo de la investigación, y que, en este sentido, ha ido más rápido que los profesores, ya que muchos docentes no han sido permeados por estos apoyos y políticas. Tampoco los alumnos habrían sido muy receptivos a las estrategias institucionales en materia de formación para la investigación.

Sobre la existencia de apoyos institucionales, se resaltaron los siguientes: las publicaciones académicas del Fondo Editorial Universidad EAFIT, los Cuadernos de Investigación, el conjunto de revistas académicas existentes en la Institución y disponibles para publicar los artículos de los docentes, los períodos sabáticos, el financiamiento de la asistencia a cursos de actualización, y la actualización frecuente de los equipos de cómputo de los profesores.

En cuanto a la evaluación de políticas y estrategias de enseñanza y de aprendizaje en el marco de la Formación para la Investigación, se puso de presente que éstas debían ser definidas por cada programa académico, de acuerdo con su naturaleza, a fin de garantizar su efectividad. Corresponde, por tanto, a cada comité de programa y a cada jefe del mismo, al revisar su plan de estudio, formular sus estrategias pedagógicas, incluidas las relativas al desarrollo de competencias, actitudes y aptitudes hacia la investigación por parte de sus alumnos, sean de pregrado o de posgrado.

La investigación se ha visto reflejada en la formulación de nuevos cursos y en la construcción de nuevos conocimientos y, por ello, se considera que existe compromiso por parte de los profesores con la construcción y sistematización del conocimiento.

Con base en los elementos anteriores, el Comité Rectoral convino en acordar una calificación de **4.3** a la característica 14, lo que significa que se cumple en alto grado.

2.2.4.2 CARACTERÍSTICA 15. Investigación

Para la calificación de esta característica, el Comité Rectoral hizo una revisión de los indicadores institucionales relativos a cada uno de los aspectos a considerar, mencionados en la guía de autoevaluación del CNA (ver anexo 1, al final de este Informe). Los resultados fueron los siguientes:

a) Campos de investigación y prioridades investigativas

En el Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012, se encuentran las políticas institucionales para establecer los campos de investigación y las prioridades investigativas

“Además de conservar y transmitir el conocimiento, las universidades tienen la misión de generarlo, de contribuir al avance de la ciencia, mediante la formulación y solución de interrogantes para el desarrollo de la sociedad y del conocimiento. Esta responsabilidad se asume con la investigación, para la cual la Universidad ofrece los espacios, los recursos físicos y cuenta con el reconocimiento para combinar sus recursos financieros con el de empresas e instituciones, para lanzarse al descubrimiento de nuevas respuestas en las áreas del conocimiento propias de su naturaleza académica.

El descubrimiento se manifiesta en la generación de nuevo conocimiento, el cual puede tener como objetivos el mejorar procesos de las empresas o hacer propuestas teóricas. Los grupos de investigación son la estructura básica de la creación del nuevo conocimiento, pues tienen un programa que les otorga continuidad, interactúan con pares académicos, son visibles a través de la publicación y presentación de sus productos.

La Universidad comprende que la investigación es una estrategia de aprendizaje que otorga a los estudiantes los criterios metodológicos para asumir con mayor responsabilidad su protagonismo en el proceso pedagógico, lo que se conoce como investigación formativa. Desde los grupos, la investigación es la vía para hacer aportes a sus áreas de actuación en los programas de pregrado y posgrado; en particular, en los currículos de las materias de las líneas de énfasis.

Adicionalmente, el descubrimiento en el terreno del conocimiento aplicado, motiva a aprovechar las oportunidades que surgen de la evolución de los mercados y de las fuerzas creativas de los estudiantes

eafitenses. El empresarismo es la expresión de la orientación creativa de los programas de pregrado, de la relación con la empresa que ha caracterizado a la Universidad y de la responsabilidad social, cuando los eafitenses aplican lo aprendido en procesos de generación de riqueza y de empleo, de innovación y de desarrollo económico.” (Universidad EAFIT, 2006, p. 53)

En síntesis, la Universidad EAFIT privilegia la investigación que brinde respuestas a los problemas de la sociedad y de la ciencia y que contribuya al desarrollo de sus programas de formación. Para hacerlo, considera que los grupos de investigación constituyen las unidades básicas de creación de nuevo conocimiento y que el estímulo a una cultura emprendedora (empresarismo) entre sus estudiantes es una estrategia válida para desarrollar conocimiento aplicado.

Los resultados de esta política se encuentran en el incremento cuantitativo y cualitativo de sus grupos de investigación y en la inclusión de un núcleo de formación en empresarismo en todos su pregrados.

En términos de grupos de investigación, cabe señalar que en el 2003, la Universidad contaba con 34 grupos de investigación; mientras que en la actualidad (mediados de 2008) cuenta con 44 registrados en Colciencias. De ellos, 17 se encuentran clasificados en categoría A, 10 en categoría B, y 8 en categoría C. De los restantes, 8 se encuentran en la categoría de “registrado” y 1 con el carácter de “reconocido”.

b) Calidad de la infraestructura investigativa: laboratorios, instrumentos, recursos bibliográficos, recursos informáticos, etc.

En esta materia, los indicadores actuales son los siguientes: la Universidad cuenta con 44 espacios físicos, apropiados para el desarrollo de actividades de investigación, compuestos por laboratorios, talleres, salones de investigación. Para estudio individual de los investigadores dispone de 40 módulos de trabajo (cubículos de investigación), en la

biblioteca. En materia de computadores y software, dispone de 45 equipos robustos, que representan una inversión cercana a los 5000 millones de pesos. En recursos de información, los datos son: 14 Bases de datos, que corresponden a unos 50 títulos y 36.000 registros electrónicos. En suscripciones a revistas, se dispone de unos 360 títulos y en libros de unos 100.000 volúmenes. En infraestructura informática las cifras son: vinculación a la Red Renata, a Internet con un ancho de banda de 40 Mbps; 1800 equipos de cómputo, de ellos 260 dedicados a la investigación de manera exclusiva; 117 paquetes o programas de software, de ellos 25 sólo para actividades de investigación; 5 blades, 40 Gb RAM, 10 núcleos, 1.25 Terabytes HD, y Unidad de almacenamiento de 15 Terabytes.

c) Calificación académica de los investigadores

En el 2003, los datos eran los siguientes: Profesionales: 35, Especialistas: 48, Maestría: 100, Doctorado: 43. En el 2008, Profesionales: 36, Especialistas: 49, Maestría: 135, Doctorado: 73 + 30 en proceso.

d) Existencia y grado de desarrollo de grupos, centros, redes, programas, líneas de investigación

Como se dijo antes, en el 2003, se contaba con 34 Grupos de Investigación; en el 2005, de ellos se tenían clasificados 17, distribuidos así: 1 en categoría A; 8 en categoría B y 8 en categoría C. Los demás tenían el carácter de registrados. No se contaba, en el 2003, con semilleros de investigación. Y se tenía colaboración investigativa con el Instituto del Plástico y del Caucho. En la actualidad, son 44 Grupos de Investigación, clasificados como se indicó arriba; además existen 48 semilleros; 75 convenios internacionales y registro de 50 relaciones de proyectos y de formación de nivel investigativo.

En cuanto al desarrollo de los grupos, el gráfico siguiente da cuenta de su mejoramiento en el proceso de clasificación de Colciencias.

ESQUEMA No. 3
Clasificación Grupos de Investigación



Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, octubre de 2008

e) Estabilidad de los grupos de investigación y de los investigadores

En materia de estabilidad de grupos y de investigadores, se observa continuidad en ambos, lo que refleja la política de apoyo institucional a los grupos, a sus integrantes y a sus proyectos o propuestas de trabajo.

TABLA No. 18
Evolución Grupos de Investigación 2003 - 2008

Escuelas	2003	2008	Var%
Escuela de Administración	7	11	57%
Escuela de Ingeniería	13	18	38%
Escuela de Ciencias y Humanidades	10	12	20%
Escuela de Derecho	2	2	
Otras áreas	2	2	
Totales	34	45	32%

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, octubre de 2008

f) Tiempo dedicado a la investigación por el personal académico; tiempo reconocido por la institución para tareas investigativas

De acuerdo con las estimaciones de la Dirección de Investigación y Docencia, entre 2003 y 2008, medido en personas bajo el concepto de “tiempo completo equivalente”, el tiempo reconocido por la Institución para tareas investigativas pasó de un total de 30 personas en 2003 a 122 en 2008. A estos últimos habría que agregar el trabajo de los estudiantes de doctorado y de maestría, el cual también creció tanto al interior de la Universidad como en razón de la formación del cuerpo profesoral en otras instituciones, en este tipo de programas.

g) Vínculos con pares nacionales e internacionales

En la actualidad existe registro de 50 vínculos nacionales e internacionales bajo la forma de convenios, redes de investigación, intercambios de formación.

h) Tipo de publicaciones especializadas según su carácter nacional o internacional y si están o no indexadas. Citas y referencias en trabajos de investigación de la institución

En 2008, la Institución cuenta con tres revistas clasificadas en el índice que utiliza Colciencias, todas en categoría C: la Revista Universidad EAFIT; la revista Coherencia y la revista Ecos de economía. Además tiene registradas la revista Ad-Minister y la Revista Ingeniería y Ciencia. Como órgano interno para difusión de las actividades investigativas y de los informes de investigación, se cuenta con la publicación Cuadernos de investigación. Por otra parte, en el Fondo Editorial de la Universidad EAFIT se han publicado, hasta la fecha, 45 títulos académicos; y, en el período 2000-2008, 90 Publicaciones ISI.

Estos datos contrastan con los registrados en 2003, cuando las publicaciones ISI ascendieron a 20 en el periodo 2000-2003; de ellas, 9 en el año 2003.

i) Patentes, registros, desarrollos tecnológicos (si fuere pertinente)

Mientras en el 2003, la Universidad EAFIT carecía de desarrollos en esta materia, en la actualidad cuenta con 2 Patentes de Invención, 2 de Modelo de utilidad, 3 patentes en proceso, 12 Software registrados ante la Oficina de Derechos de Autor, 8 registros de obras literarias.

TABLA No. 19
Patentes registradas

Patentes registradas en la Oficina de Derechos de Autor	2003	2008
Patentes de Invención	0	2
Patentes de Modelo de Utilidad		2
Patentes en proceso		3
Software (*)		
Software registrado a Agosto de 2008	0	12
Libros y/o Materiales (*)		
Registros de contratos y demás actos	0	18
Registros de obras literarias		8

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, octubre de 2008

j) Premios y distinciones por trabajos de investigación

El listado de indicadores correspondientes a este literal es el siguiente:

Premio anual de investigación de EAFIT; reconocimientos regulares en los Encuentros Nacionales de Semilleros de Investigación; reconocimientos regulares en los eventos de emprendimiento; en 2004 y 2007 segundo lugar en el Concurso Nacional Otto de Greiff; en 2006, Mención en la categoría de ciencias en el premio de la Fundación Alejandro Ángel Escobar con el proyecto “La erosión en el río Magdalena (1970-2000): causas, tendencias e impacto en la zona litoral”, del biólogo marino, Juan Darío Restrepo Ángel. En 2007, Premio Alcaldía de Medellín a la Investigación 2007. Categoría Premio a Estudiantes de Pregrado destacados por su vinculación a la investigación. Isabel Cristina Montes. En 2008, José Ignacio Martínez fue designado Miembro Correspondiente de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, y María Alejandra González Pérez como “Life Founder Member” of the Board of the Association of Certified Commercial Diplomats – Global Council on Commercial Diplomacy.

k) Programas de posgrado vinculados a la investigación (Doctorados, Maestrías). Temáticas de tesis y trabajos de grado; su afinidad o dispersión temática

En la actualidad, la Universidad EAFIT ofrece dos doctorados -uno en Administración y uno en Ingeniería- y 8 programas de maestría, 3 en las áreas de ciencias económicas y administrativas, una en ingeniería, una en ciencias de la tierra, una en música, una en matemáticas y una en humanidades. Estas cifras contrastan con las existentes en 2003, cuando no había ningún doctorado en la Institución y la diversidad de maestrías y su población estudiantil eran menores.

l) Formación de escuelas

Este es un fenómeno en proceso de consolidación, propiciado por la existencia de líneas de investigación en los grupos y líneas de énfasis en los programas de pregrado, especialización y maestría. Además, por los desarrollos de tesis doctorales.

m) Presupuesto de investigación propio; financiación externa nacional o internacional

En la tabla siguiente se presentan, de manera comparada los datos correspondientes a 2003, año en el que se recibió la acreditación institucional, y 2008. Las cifras actuales (2008) están deflactadas en pesos de 2003 para que haya comparación adecuada. El crecimiento de los recursos internos ha sido del 164%, y el de la financiación externa de 691%. Esto significa que, en promedio simple, los recursos internos han crecido cerca del 33% anual.

TABLA No. 20
Financiación de la Investigación

Aspectos a considerar	2003	2008
Financiación interna (Pesos constantes 2003)	1.869.257.000	4.939.542.581
Financiación externa (Pesos constantes 2003)	454.108.000	3.591.671.972
% Participación en el Ppto.	4,13%	9,66%
Proyectos con financiación interna	75	69
Proyectos Cofinanciados	15	33

Fuente: Dirección de Investigación y Docencia, octubre de 2008

n) Grado de interdisciplinariedad de la investigación

La interdisciplinariedad se genera con base en varios elementos: la participación de profesores de distintas áreas del conocimiento en proyectos de investigación, en proyectos de consultoría o en proyectos de asesoría. También por la conformación de grupos interdisciplinarios e interinstitucionales como: Grupo de investigación en Realidad Virtual. Informática-Educación; Grupo de Investigación en Bioingeniería. EAFIT-CES; Grupo de Investigación en Educación Matemática e Historia. EAFIT-Universidad de Antioquia; Grupo de Investigación en Innovación y Empresarismo.

o) Intensidad y continuidad de trabajos de campo; estaciones y observatorios (si fuere pertinente)

Trabajos de campo – Grupos de Investigación en Informática Educativa, y de Geología. Actividades de investigación desarrolladas regularmente en las instalaciones de las empresas; Trabajo de campo, Grupo de investigación GIPAB – semillero de investigación Bioquip.

p) Régimen de propiedad intelectual

En la Universidad se ha venido trabajando en esta materia y prueba de ello es la existencia de un borrador de un reglamento interno sobre el tema; la realización de seminarios y talleres de trabajo con la OMPI, y la vinculación a proyectos con Colciencias y la Universidad Politécnica de Valencia.

En cuanto a los resultados de la sesión de autoevaluación con los directores de los grupos de investigación, el Comité Rectoral examinó el contenido del acta correspondiente y encontró que el análisis de los investigadores se centró, más que en los procesos y resultados de las actividades investigativas, en temas vinculados con el Factor

de Estudiantes y Profesores, en particular con las características pertinentes a los docentes, en las cuales se evaluaron asuntos como la asignación semestral, y la naturaleza y estructura de la carrera docente. Dado que éstos son temas abordados en otras características, no resulta pertinente resaltarlos en la evaluación del cumplimiento de ésta.

Por el contrario, el Comité Rectoral valoró en alto grado las apreciaciones de reconocimiento a los esfuerzos hechos por la Universidad, consignados en el acta de la sesión de autoevaluación⁸, para apoyar a los docentes y a los grupos de investigación; para dotarlos de recursos de infraestructura, para incrementar el presupuesto de investigación, para garantizar la estabilidad de los grupos de investigación y para incrementar el número de doctores.

⁸ La evaluación del Factor Investigación, por parte de los directores de los Grupos de Investigación de la Universidad EAFIT, se realizó el viernes 16 de mayo, entre 8 de la mañana y 12:30 del mediodía. Asistieron Diana Londoño y Jairo Andrés Campuzano, Grupo de Historia Empresarial; Juan Manuel Jaramillo, Grupo de Electromagnetismo Aplicado; Saúl Echavarría, Grupo de Política y Lenguaje; Francisco Zuluaga Díaz, Grupo de Modelación y Simulación; Gustavo López Álvarez, Grupo de Microeconomía aplicada; Luis Santiago París, Grupo de Materiales; Pedro Vicente Esteban, Grupo de Educación Matemática e Historia; Hugo León Uribe P., Grupo de Información y Gestión; Patricia Cardona, Grupo de Estudios Culturales; Ana Muñoz, Grupo del Centro de Idiomas; María Eugenia Puerta, Grupo de Análisis Funcional; Carlos Cadavid M., Grupo de Topología y Geometría; Orlando García J., Grupo de Ecuaciones Diferenciales; Claudia María Zea, Línea de Informática Educativa; Gabriel Jaime Páramo, Grupo de Tecnologías para la producción; Manuel Julio García, Grupo de Mecánica Aplicada; Gloria Elena Toro, Grupo de Geología Ambiental e Ingeniería Sísmica; Juan Oberto Sotomayor, Grupo de Estudios Penales; Guillermo Cardona, Grupo de Gestión de la Producción y Logística; Juan Gonzalo Londoño, Grupo de Estudios de Mercadeo; Carlos Mario Vélez, Grupo de Sistemas de Control Digital; José Ignacio Martínez, Grupo de Ciencias del Mar; Marleny Cardona A., Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales; Sebastián Acevedo, Grupo de Estudios en Economía y Empresa; Rodrigo Muñoz, Grupo La Gerencia en Colombia; Edison Gil Pavas, Grupo de Procesos Ambientales y Biotecnológicos; Gabriel Ignacio Torres, Grupo de Banca y Finanzas; María Alejandra González, Grupo de Estudios Internacionales; Camilo Escobar V., Grupo de Historias Conectadas; Andrea Escovar G., Mónica Vargas, Alberto Jaramillo e Isabel Montes, por parte de la Oficina de Planeación.

Luego de sopesar los indicadores mencionados y las apreciaciones de los directores de los grupos de investigación, por una parte, y de destacar el avance logrado por la Institución entre 2003 y 2008, el Comité Rectoral concluyó que la característica 15 se cumple en alto grado y que merece una calificación de **4.0**.

Como posibles acciones de mejoramiento, se mencionaron las de buscar nuevas fuentes de financiación externa para las actividades de investigación, a partir de la consolidación misma de los grupos de investigación; continuar apoyando el desarrollo de éstos, como está previsto en el Plan Estratégico de Desarrollo, con recursos internos tanto para su funcionamiento como para compra de equipos.

2.2.5 FACTOR PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL

La autoevaluación comenzó con una reflexión general sobre la relación de las instituciones de educación superior con su entorno, y los impactos que puede producir en éste, conforme el análisis hecho en la definición del modelo de ponderación.

En segundo lugar, se hizo énfasis en el papel protagónico de los egresados de la Universidad EAFIT en las relaciones de ésta con el entorno. Este protagonismo refleja dos particularidades del proyecto educativo de la Institución: un modelo pedagógico que articula, de manera muy estrecha, la teoría y la práctica, y cuya principal expresión es la existencia de uno o más semestres de práctica profesional en todas los pregrados de la Institución. Por otra parte, la tradición profesionalizante, más que investigativa, de la Universidad misma, lo que se manifiesta en los planes de estudio, en el desempeño laboral de los egresados y en la satisfacción de éstos con la posibilidad que les brinda su formación para acceder de manera fácil al mercado laboral.

2.2.5.1 CARACTERÍSTICA 16 - Institución y entorno

Para evaluar el cumplimiento de esta característica, se procedió a examinar el enunciado de cada uno de los aspectos a evaluar

propuestos por el CNA y a contrastarlos con la situación específica de la Universidad EAFIT. Su análisis permitió identificar las siguientes evidencias:

- a) La Universidad se vincula con el entorno académico por medio de seminarios, lecciones inaugurales, cátedra EAFIT, que están abiertos a toda la comunidad. Con el entorno social se articula por medio de becas, y mediante actividades conjuntas con empresas, entidades gubernamentales y colegios, mediante el programa Universidad de los Niños.
- b) El Departamento de prácticas profesionales sostiene un contacto permanente con las empresas, que le permite identificar las necesidades que el medio requiere, así como los aspectos a mejorar respecto a la formación de los estudiantes.
- c) La visibilidad y difusión académica ha aumentado mediante el ofrecimiento de programas en el exterior, en particular, en Centroamérica, y mediante el incremento de pasantías de docentes y estudiantes en instituciones nacionales y extranjeras.
- d) El reconocimiento externo se evidencia en hechos como la acreditación Institucional, el reconocimiento y clasificación de los grupos de investigación en Colciencias y las revistas Indexadas.
- e) La acogida de los estudiantes en periodo de práctica y de los egresados, en el medio empresarial, ha sido muy positiva; esto demuestra la pertinencia laboral de los programas de pregrado y de postgrado ofrecidos. Esta situación se ratifica en los resultados obtenidos en los estudios de impacto desarrollados por la Oficina de Planeación, con base en encuestas a egresados de diversos programas.
- f) En la Institución existe una práctica cotidiana y efectiva de evaluar las distintas actividades académicas, investigativas, de educación continua y de proyección social que se realizan; como fruto de esta práctica se hacen revisiones y modificaciones a las distintas actividades llevadas a cabo.

- g) La Universidad ha mejorado notoriamente los medios de divulgación académicos: revistas indexadas, el Fondo Editorial está muy posicionado en la ciudad en el medio local y nacional. Vale la pena resaltar el papel cumplido por la Orquesta Sinfónica de la Universidad en el reconocimiento cultural; también son importantes los servicios que el Centro de Laboratorios presta al sector empresarial y el desarrollo alcanzado por el Centro Multimedial. La difusión también se puede observar por los indicadores de COLCIENCIAS, y en el incremento de ponencias, artículos, libros e informes de investigación de los profesores.

Al revisar el análisis del grupo ad-hoc⁹, el Comité Rectoral consideró que la calificación dada es inferior a las realizaciones de la Institución en esta materia y, por tanto, asignó una calificación de **4.6**, lo que indica que esta característica se cumple plenamente. En este sentido se resaltó que la interacción con la comunidad es una fortaleza de la

9 La evaluación preliminar de este Factor se llevó a cabo el jueves 29 de mayo de 2008, entre 8:00 a.m. y 12:30 del día. Participaron Jaime León Mesías, Departamento de Contaduría; Bertha Alicia Solórzano, del Centro de Egresados; Daniel Velásquez, Departamento de Ciencias Básicas; Beatriz Uribe, Departamento de Organización y Gerencia; Gloria Moreno, Claudia C. Gil, Juan Carlos Muñoz V., Sandra Gaviria M., Gabriel Jaime Salazar y Ana Muñoz, del Centro de Idiomas; Ramiro Gamboa V., del Departamento de Finanzas; Jose Toro, del Departamento de Derecho; Clara E. Jaramillo, Claudia Vásquez Zuleta, Dora Vásquez, Maria Teresa Londoño, José David Posada B., Willy Henao Zea; Jerónimo Jiménez P., Nelson E. Zuluaga, Liliana Rendón E., y Ulises Cuellar, Departamento de Prácticas Profesionales (DEEP); Isabel Morales, del Centro de Educación Continua (CEC); Adriana Gracia Grasso y Alfonso Vélez, Centro para la Innovación y la Consultoría Empresarial (CICE); Álvaro López de Mesa, del Departamento de Ingeniería de Procesos; Mery Tamayo, del Departamento de Economía; Isabel C. Montes y Sebastián Acevedo, Oficina de Planeación; Sascha Furst, Departamento de Negocios Internacionales; Jaime Bermúdez, del Departamento de Ingeniería de Producción; Jorge Luis Restrepo, Departamento de Ingeniería Mecánica; Beatriz Mora, Área de Mercadeo; Julián Vidal Valencia, Departamento de Ingeniería Civil; Liliana López, Departamento de Humanidades; Mónica Vargas, Alberto Jaramillo y Andrea Escovar como asesores por la Oficina de Planeación.

Institución, que se ha venido gestando y consolidando a lo largo de toda su vida.

Como posibles retos de mejoramiento se identificaron los siguientes:

- Reforzar las acciones de posicionamiento de la Universidad a nivel regional, nacional e internacional.
- Continuar fortaleciendo los procesos de comunicación interna.

2.2.5.2 CARACTERÍSTICA 17 – Egresados e Institución

El grupo presentó para cada uno de los aspectos a evaluar, enunciados por el CNA, lo que sus integrantes consideraron como relevante para evidenciar su desempeño y desarrollo en la Universidad EAFIT.

a) Servicios que presta la institución para estimular la incorporación de los egresados al trabajo

En materia de apoyo a sus egresados para la inserción al mercado laboral, la Universidad EAFIT realiza, de manera continua, acciones de la siguiente naturaleza:

El Centro de Egresados realiza labores de intermediación laboral, consistentes en: recoger hojas de vida de los graduados en pregrado y postgrado y ponerlas a disposición de empresas y entidades que lo requieran (ver Tabla 21), concertar con dependencias homólogas, de otras instituciones educativas, criterios y procedimientos para la vinculación laboral de los graduados en programas de educación superior en Medellín; organizar un evento denominado feria laboral (2008), para estimular la vinculación de los ex-alumnos al mundo del trabajo.

TABLA No. 21
Centro de Egresados Universidad EAFIT
Servicio de intermediación laboral 2007

Año	Oferta	Demanda	Remitidos	Vinculaciones Reportadas
2006	783	1.293	8.777	104
2005	883	962	10.447	124
2004	980	1.698	9.555	59
2003	792	1.186	8.850	106
2002	785	1.298	7.882	74
2001	658	1.140	6.018	62
2000	771	983	4.737	133
1999	701	893	3.968	74

Fuente: Centro de Egresados, abril 2008

Definiciones: Oferta: hojas de vida nuevas registradas en el Centro de Egresados

Demanda: hojas de vida enviadas a las empresas por el Centro de Egresados.

El Departamento de Prácticas Profesionales, unidad responsable de ubicar a los estudiantes en su semestre de práctica, contribuye a facilitar el enganche laboral de los egresados, pues muchos alumnos son solicitados para que continúen laborando al final de su semestre de práctica (ver Tabla 22).

Otros apoyos al desempeño laboral de los graduados se encuentran en el desarrollo de las actividades propias de otras dependencias, como el Centro para la Innovación y la Consultoría Empresarial (CICE), el DEPP y los Departamentos Académicos, pues allí se prefiere, en igualdad de condiciones, vincular a los ex alumnos para labores de consultoría, investigación, administración, asesoría y docencia. A esto hay que agregar la oferta de programas de actualización en diversos temas profesionales por parte del Centro de Educación Continua.

TABLA No. 22
Población estudiantil en semestre de práctica profesional

Tipo de Práctica	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	2007-2
Empresarial	546	611	542	623	596	590	565
Pasantía	11	16	9	13	6	7	5
Social	1	14	5	3	13	1	1
Universitaria	15	34	10	3	4	6	3
Empresarismo	3	2		2	2	3	2
Docencia	2	4	1	5		3	1
Investigativa		2		1	4	5	3
Perfeccionamiento idioma		5	16	29	15	34	23
Validación	40	17	31	32	39	31	35

Fuente: Departamento de Prácticas Profesionales, abril de 2008

b) Sistemas de información y seguimiento de los egresados

Los mecanismos de seguimiento a egresados, y de suministro de información para ello, son variados e incluyen desde elementos técnicos hasta relaciones personales con los profesores de los departamentos académicos. Entre estos mecanismos se cuentan el CRM, el Contact Center, la página web, las encuestas, el ofrecimiento de diversos servicios: educación continua, difusión de hojas de vida, asesoría para estudios en el exterior, trámites de tarjetas profesionales, etc.

c) Canales de comunicación con los egresados para apoyar el desarrollo institucional y fomentar procesos de cooperación mutua

Estos canales son diversos, y en ellos se incluyen, además de los sistemas de información identificados, los medios impresos y electrónicos que informan permanentemente a los graduados sobre la vida universitaria, tanto en lo institucional como en lo específico de cada departamento y programa.

Para efectos de apoyar el desarrollo institucional y fomentar procesos de cooperación mutua, los egresados son invitados a participar en los órganos colegiados de la Institución -Consejo Superior, Consejo Académico, Comités de Carrera-; a vincular sus proyectos de empresarismo a los programas institucionales en la materia; a participar en los procesos de autoevaluación de programas y de la Institución misma.

También se promueve su vinculación mediante el ofrecimiento de servicios como correo electrónico, biblioteca, bienestar universitario y se les otorga descuentos en los costos de matrícula en programas de educación continua y de aprendizaje de idiomas.

d) Participación de los egresados en la evaluación curricular y en la vida institucional

Como se señaló en el literal anterior, los graduados son convocados de distintas maneras a participar, muy activamente, en los procesos de evaluación curricular y en la vida institucional.

Teniendo en cuenta la cantidad y diversidad de mecanismos para integrar a los egresados a la vida universitaria, la sesión plenaria acordó una calificación de **4.6** para esta característica, lo que significa que se cumple plenamente; si bien, siempre existe el espacio para mejorar. En tal sentido se identificaron algunas posibles acciones:

- Trabajar en conjunto, DEPP, Centro de Egresados, Oficina de Relaciones Internacionales y Centro de Idiomas para canalizar más efectivamente las demandas de empleo de las empresas tanto nacionales como internacionales.
- Incentivar la actualización de los datos personales por parte de los mismos egresados (El área de mercadeo tiene previsto rifas e incentivos).

- CRM: Consolidar este sistema como única fuente para manejar las relaciones con los clientes y optimizar su uso.
- Integrar de manera más directa a los departamentos para definir estrategias de seguimiento a egresados.
- Mejorar el contacto con los egresados en el exterior y con los egresados más antiguos.
- Diseñar e implementar cursos virtuales según las necesidades e intereses de los egresados.

2.2.5.3 CARACTERÍSTICA 18 – Articulación de funciones

Para evaluar esta característica se recurrió a la identificación de las acciones que se realizan en la Universidad EAFIT en cada uno de los aspectos a considerar, propuestos en la guía de autoevaluación diseñada por el CNA.

En materia de formación y capacitación de educadores y demás actores del sistema educativo, se resaltaron los esfuerzos hechos por la Línea de Investigación en Informática Educativa, que no sólo ha capacitado docentes del país y del extranjero, sino que, además, desarrolló un modelo de capacitación de escolares en el uso de recursos informáticos. También la puesta en marcha de una Especialización en Tecnologías de la Información para la Educación; los programas de formación en empresarismo (campos de verano) y, la asesoría brindada al Ministerio de Educación Nacional en materia de informática y de análisis de la deserción estudiantil en la educación superior.

En cuanto al desarrollo de investigación relevante sobre aspectos relacionados con la calidad de la educación en la región y el país, se puso de presente el trabajo desarrollado desde la Oficina de Planeación y que se sintetiza en la Tabla 23.

TABLA No. 23
Producción académica sobre la calidad de la educación
1999-2008

Tipo de producción	Cantidad
Capítulos de Libro	2
Documentos de Trabajo	24
Revista Nacional Indexada	7
Trabajos de Grado de pregrado	1
Total	34

Fuente: Oficina de Planeación, septiembre 2008

Sobre los mecanismos de comunicación e interacción con los demás niveles del sistema educativo, el grupo consideró que la Universidad tiene aspectos muy positivos para resaltar, por ejemplo:

- La Universidad de los niños
- Eventos con los bachilleres
- Programas de posgrado
- Cursos de educación continua
- Centro de Idiomas: inglés para los colegios, SISLENGUAS
- Relaciones con otras Universidades nacionales e internacionales

Se reconocieron esfuerzos importantes en estrategias de informática educativa, en particular en la creación y desarrollo de la plataforma EAFIT interactiva; sin embargo, plantearon que falta una mayor difusión de algunos estos esfuerzos hacia el interior de la Institución.

TABLA No. 24
Participación en redes y grupos de cooperación



REDES ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN
 Actividad Internacional Año 2006 (C18 e.)

Nombre	Tipo	Año de Constitución	Objeto
@LIS	Investigación	2003	Desarrollos en Multimedia
GESTEC II	ALFA	2000	Formación de Formadores en Gestión Industrial
LERnet	ALFA	2003	Diseño de Doctorado en Ingeniería de Software
OEA- MEN	Investigación	2003	Red de Observatorios de Informática Educativa
OEA- MEN	"Think Tank"	2003	Evaluación de Políticas de Informática Educativa en Colombia
PIMA	Académica	2001	Movilidad de estudiantes
RCI	Académica	1996	Cooperación regional para la internacionalización de la educación
RED COL. DE ÓPTICA	Académica	1985	Encuentro
REDAL	Investigación	2003	Evaluación de impacto de redes escolares en América Latina
REDIMPLAST	ALFA	2002	Diseño de un posgrado en Ingeniería de Polímeros
RVIE	Virtual		Diseño de un posgrado en Informática Educativa Virtual

Fuente: Departamentos Académicos y Relaciones Internacionales

En cuanto a la participación en redes y grupos de cooperación, también se identificaron esfuerzos importantes (ver Tablas 24 y 25). Al respecto se recomendó mejorar el bilingüismo de los docentes para facilitar su vinculación a redes internacionales y desarrollar mecanismos para que haya una mayor visibilidad de los docentes en comunidades académicas del exterior. Además del listado incluido en la Tabla 25, la Universidad EAFIT ha venido participando en grupos colaborativos interinstitucionales, como el G-10, que agrupa a las siguientes universidades: Andes, Bolivariana, Externado, Eafit, Javeriana, Nacional, UIS, Nacional, Valle y Norte. También en un grupo similar en el que participan las universidades localizadas en la ciudad de Medellín.

TABLA No. 25
Afiliaciones institucionales de la Universidad EAFIT



AFILIACIÓN A ORGANISMOS INTERNACIONALES
 Actividad Internacional - Año 2006 (C18 e.)

Organismo	Sigla
Academy of International Business	AIB
Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría	ALAFEC
Asociación TV Educativa Iberoamericana	
Business Association of Latin American Studies	BALAS
Centro Latinoamericano de Estudios en Informática	CIET
Consejo Latino Americano de Escuelas de Administración	CLADEA
European Association for International Education	EAIE
International Association for Exchange Technical experience	IASTE
Instituto Internacional de Costos	IIC
International Association of Universities	IAU
Latin American & Caribbean Consortium of Eng. Institutions	LACCEI
Red de Educación Continua de América Latina	RECLA
Red de Instituciones Virtuales UNCTAD	UNCTAD

Fuente: Departamentos Académicos y Relaciones Internacionales



La calificación consensuada, por el Comité Rectoral, luego de revisar los argumentos expuestos en la sesión de autoevaluación del grupo ad-hoc, y con base en los datos estadísticos fue de **4.5**, lo que indica que esta característica se cumple en alto grado.

2.2.6 FACTOR AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN¹⁰

Para la evaluación de este factor fueron convocados, en primera instancia, los jefes de los programas que han realizado autoevaluaciones con fines de acreditación; en segundo lugar, empleados que han participado en el levantamiento y mejora de diferentes procesos y procedimientos administrativos; en tercer lugar, los analistas del Centro de Informática de la Institución, que son los responsables de la construcción y gestión técnica de los aplicativos informáticos existentes en la Institución. El Comité Rectoral, por su parte, no tuvo reparos ni observaciones o comentarios adicionales a las reflexiones adelantadas por el grupo responsable de calificar el cumplimiento de las características asociadas a este factor.

¹⁰ El análisis y la calificación de las características correspondientes a este factor estuvieron a cargo de María Eugenia Hoyos y Marta Elena Ortiz, de la Oficina de Admisiones y Registro; Luz Amparo Posada, Antonio Jaramillo, Carlos Mario Betancur y Martha González, de Desarrollo de Empleados; Ana María Vélez y Gloria Patricia Ospina, de la Biblioteca; los jefes de las carreras que han efectuado autoevaluaciones con fines de acreditación: Jorge Luis Restrepo, Ingeniería Mecánica; Mery Tamayo, Economía; Julián Vidal, Ingeniería Civil; José Fernando Acevedo, Administración de Negocios; Leonardo Sánchez, Contaduría Pública; Mónica Henao, Ingeniería de Sistemas; Jaime Bermúdez, Ingeniería de Producción; Sascha Furst, Negocios Internacionales; Juan Diego Ramos, Ingeniería de Diseño de Producto; Jorge Gaviria, Música; Álvaro López de Mesa, Ingeniería de Procesos; Juan Pablo Ramírez, Cristian Pimiento, Ana Cristina Mejía, Andrés Cano, Maribel Bayer, Bibiana Rodríguez, Diana Ramírez, Carlos Arbeláez, Elvis Cardona, Luz Amparo Henao y Bladys Cabarcas del Centro de Informática; Adriana Franco, del Centro Multimedial; Sandra Agudelo, Luz Stella Espinoza, de la Dirección Administrativa y Financiera; Ana Cristina Abad, Departamento de Comunicación y Cultura; Maritza Castañeda, Departamento de Música; Mónica Vargas, Alberto Jaramillo, Andrea Escovar e Isabel Montes, de la Oficina de Planeación.

2.2.6.1 CARACTERÍSTICA 19. Sistema de autoevaluación

En la Universidad EAFIT existe una cultura de autoevaluación y planeación muy participativa, con base en la cual ha sido posible desarrollar, entre 1997 y 2008:

- 22 procesos de autoevaluación con fines de acreditación, que condujeron a la obtención de las acreditaciones de 11 programas (hasta octubre de 2008) y a la acreditación institucional en 2003.
- 2 planes de desarrollo, de carácter estratégico (ver Tabla 26).
- 10 Planes operativos anuales desde 1999.
- 1 reforma curricular de todos los programas de pregrado, que generó la modificación de algunas especializaciones, la desaparición de otras y la creación de algunas.

Al listado anterior, hay que agregar la cultura de revisión permanente de asignaturas, de líneas de énfasis y de los planes de estudio en todos los programas de pregrado y postgrado de la Institución, como se verifica con la lectura de las actas del Consejo Académico.

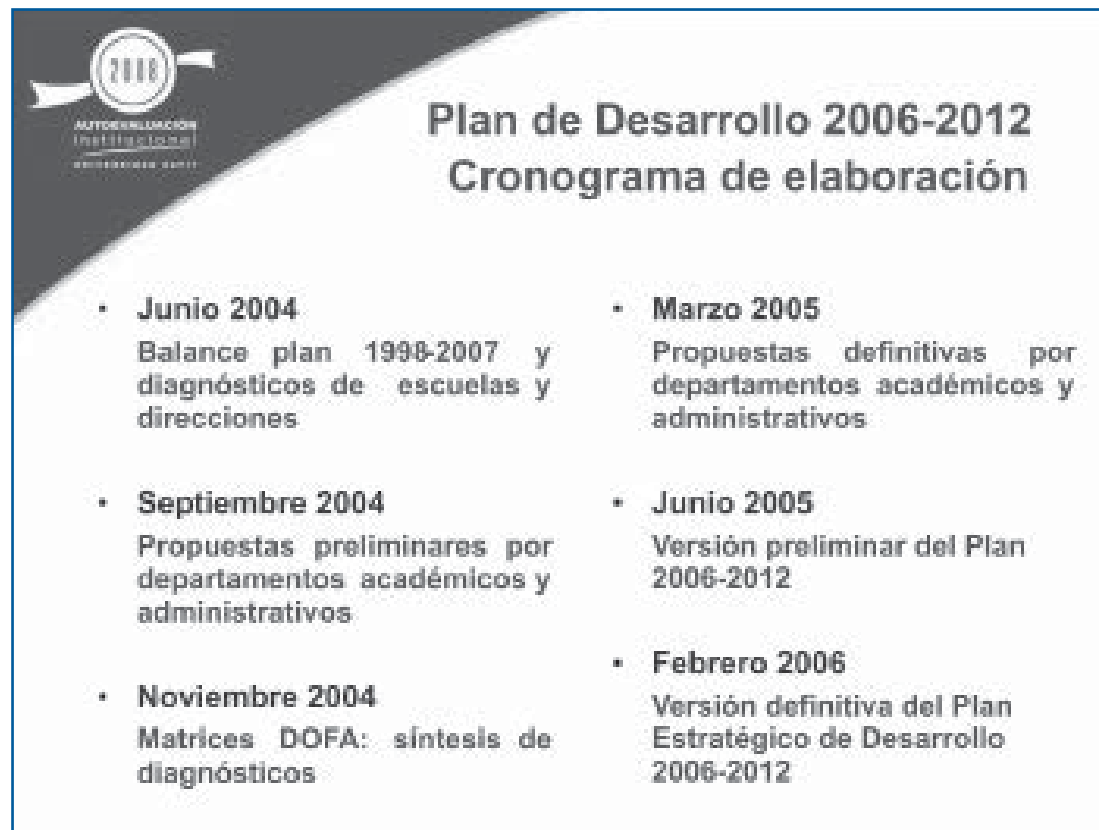
Dada la existencia y bondades de este complejo sistema de autoevaluación y planeación -respaldado en los Estatutos de la Universidad, en declaraciones del Consejo Superior y en decisiones de distintos cuerpos colegiados-, el grupo autoevaluador considera que la característica se cumple plenamente y le asigna una calificación de **4.8**.

En cuanto acciones de mejoramiento se sugieren las siguientes:

- a) Articular los resultados de la ejecución del plan operativo anual (su nivel de cumplimiento) con las evaluaciones de desempeño de las personas, buscando que el cumplimiento de las metas del plan operativo se refleje, de manera directa, en la evaluación administrativa del empleado.

- b) Hacer más visibles los procesos de implementación o ejecución de los planes de mejoramiento resultantes de los procesos de autoevaluación, pese a su integración en los planes operativos anuales, pues, en el momento de realizar una segunda autoevaluación, parece como si tuvieran poco seguimiento.

TABLA No. 26
Cronograma de elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo



Fuente: Oficina de Planeación, abril 2008

2.2.6.2 CARACTERÍSTICA 20. Sistemas de Información

Para evaluar el cumplimiento de esta característica se puso de presente la abundante disponibilidad de aplicativos informáticos (ver tabla siguiente); en su mayoría desarrollados por el Centro de Informática de la Institución, por solicitud de los coordinadores de distintos procesos académicos y administrativos, para cubrir necesidades específicas, lo que permite que estos aplicativos se ajusten a los procedimientos internos y los soporten de manera adecuada. La capacidad de EAFIT para desarrollar aplicativos, le ha permitido iniciar la comercialización de algunos, con otras instituciones de educación superior.

TABLA No. 27
Aplicativos de soporte de los diferentes procesos de la Universidad

Proceso	Aplicaciones
Admisión, Registro y Control	4
Planeación	1
Presupuestario	1
Administración	8
Gestión Financiera	13
Desarrollo Humano	4
Bienestar Universitario	7
Investigación	1
Extensión	3
Apoyo a la Docencia	7
Total	49

Fuente: Datos suministrados por el Centro de Informática de la Universidad EAFIT

En cuanto a las características o aspectos cualitativos de estos aplicativos, la discusión giró sobre su integración operativa, su capacidad para generar indicadores para la gestión operativa y estratégica, y para responder a las necesidades de usuarios diferentes a quienes solicitaron su creación.

Las discusiones en esta materia permitieron concluir que es posible desarrollar acciones de mejoramiento en materia de capacitación de usuarios para lograr un mejor provecho de los aplicativos existentes y reducir las quejas sobre el funcionamiento de los mismos, las cuales están originadas, en muchos casos, en desconocimiento de las funcionalidades y su manejo.

También se puso de presente que es necesario mejorar la generación automática de indicadores para diferentes directivos (jefes de programas, jefes de departamentos académicos y administrativos, directores, decanos, etc.), a fin de facilitar la toma de decisiones en distintas materias. De esta manera, se reducirá el número de solicitudes de información a los analistas del Centro de Informática y se irá consolidando el sistema de información integrado existente, denominado Sistema de Información Organizacional (SIO).

Atendiendo las anteriores argumentaciones se calificó por consenso la característica con **4.2**, que de acuerdo con la escala previamente definida significa que se cumple en alto grado.

2.2.6.3 CARACTERÍSTICA 21. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo

La discusión sobre el cumplimiento de esta característica, permitió constatar que la Institución aplica sistemas institucionalizados de evaluación de todo su personal (administrativo, docente y directivo); y que para ello tiene definidos formularios y criterios específicos, de acuerdo con el cargo desempeñado, que son conocidos con anterioridad al ejercicio mismo de evaluación, por todos los involucrados en los procesos de evaluación del desempeño.

TABLA No. 28
Formulario para evaluación de Directivos

Criterios	Calificaciones		
	Participación	% Asignado	Puntos
Creatividad	20%		
Control	15%		
Realizaciones	15%		
Cumplimiento de Metas	30%		
Colaboración Institucional	5%		
Relaciones Humanas	5%		
Sentido de Pertenencia	10%		
Total	100%		

Fuente: Departamento de Desarrollo de Empleados

De manera complementaria a la evaluación del desempeño, se desarrollan los compromisos de mejoramiento, denominados Plan de Desarrollo Individual (PDI), en el caso de los empleados administrativos, y programas de capacitación formal y continuada, en el caso de los docentes.

TABLA No. 29
Estadísticas evaluación del desempeño

Variables	2008	2007	2006	2005	2004
Personal administrativo evaluado	(*)	321	280	277	240
Profesores evaluados	(*)	268	260	252	227
Personal administrativo que recibió capacitación como resultado de la evaluación de desempeño	176	129	101	121	116

(*) La evaluación se realiza en noviembre de cada año.

Fuente: Departamento de Desarrollo de Empleados, septiembre 2008

En cuanto a la satisfacción de los empleados con el sistema de evaluación de desempeño, se observa en la tabla 30 que la calificación promedio de las preguntas concernientes a la característica 21 es de 4.2, lo que sugiere -con base en este indicador de opinión- que se cumple en alto grado, según la escala de calificaciones adoptada.

Pero hay que observar, además, que la pregunta con menor calificación registra la mayor desviación estándar, lo que sugiere una alta dispersión de opiniones entre los 212 de los 470 empleados que respondieron la encuesta.

En síntesis, puede decirse que la Universidad EAFIT cuenta con un sistema regular de evaluación del desempeño de empleados, docentes y directivos; el cual sirve para acordar acciones correctivas y definir programas de capacitación con fines de mejoramiento. Los datos evidencian, además, una alta satisfacción con este esquema, si bien los docentes (como se vio en la característica 8) y los empleados consideran que puede mejorarse

Con base en la evidencia empírica y los argumentos de quienes realizaron el análisis de esta característica, se acordó una calificación de **4.2**, que indica un cumplimiento en alto grado.

TABLA No. 30
Calificaciones promedias de la característica 21

Contenido de la pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Satisfacción con la evaluación anual de desempeño laboral: (C21)	4,3	0,88
Satisfacción con las acciones de mejoramiento resultantes de la evaluación de desempeño: (C21)	4,3	0,92
Frecuencia con la que, fruto de la evaluación de desempeño, se acuerdan compromisos con el jefe: (C21)	4,3	0,90
Frecuencia con la que los resultados laborales generan estímulos o sanciones: (C21)	3,7	1,13
Calificación promedio	4.2	

Fuente: Oficina de Planeación, Encuesta a empleados. Abril de 2008.

Como acciones de mejoramiento:

Involucrar en la evaluación de desempeño de los docentes, los resultados de las evaluaciones realizadas vía internet, por los estudiantes de los cursos que atendieron durante el año. Esto requiere promover la práctica de la evaluación de sus profesores, por parte de los alumnos, dejando constancia que los resultados de la misma servirán para definir actividades de mejoramiento docente.

También incluir, en la evaluación de méritos docentes, el compromiso del profesor con el cumplimiento del plan operativo del departamento al que pertenece.

Finalmente, el grupo consideró que, en concordancia con la política de autoevaluación que existe en la Universidad, hay que promover una cultura de la autoevaluación entre todo el personal; cultura que sea consistente con los valores declarados por la Institución y que refleje su apropiación por la comunidad eafitense.

2.2.7 FACTOR BIENESTAR INSTITUCIONAL¹¹

Para la evaluación de las características propias de este factor, se convocó a un nutrido grupo de estudiantes, empleados administrativos y profesores, que tuviesen en común la vinculación activa, o pasada, a alguno de los programas de bienestar institucional. De esta manera, el grupo autoevaluador, con carácter ad-hoc, quedó conformado por empleados de los departamentos de Desarrollo Estudiantil, Deportes, Desarrollo de Empleados, Servicio Médico, Desarrollo Artístico, los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y por

¹¹ La sesión de autoevaluación se realizó el jueves 19 de junio con la participación de las siguientes personas: por la Dirección de Desarrollo Humano: Luis Eduardo Calderón, Luz Amparo Posada, Diego Vanegas, Elsa Efigenia Vásquez, Juan Carlos Massey, Jeannette Lerner, Biviana Castrillón, Martha González, Clara Elena Jaramillo, Carlos Mario Betancur, Sandra Alzate, Antonio Jaramillo, Gloria Elena Betancur; representantes estudiantiles: Mikhail Forero, Felipe Díez Silva, Manuela Gil, Ana María Parente, Jonatan Zabala, Alexanderson Álvarez, Andrés Felipe Pérez, Malory Bedoya Rodríguez, Natalia Valencia, Juan Fernando Duque, Catalina Parente, Ana María González, Walter Pérez, Paulina Patiño, Santiago Arredondo; profesores: María Eugenia Puerta, Álvaro Guarín, Gabriel Jaime Páramo, Rodrigo Restrepo, Camilo Piedrahita, Geovanny Bedoya; empleados administrativos: María Rocío Londoño, Viviana Escudero, Juan Sebastián Cárdenas, Jaime Ocampo, Nelson Barrera, Gilberto Valencia, Zulma Arias, Jorge Iván Londoño, Liliana Rendón, Olga Lucía Gómez, María Isabel Acevedo, Beatriz Mora, Adriana García, Ana Cristina Mejía, John Jairo Londoño, Edges López; Mónica Vargas, Alberto Jaramillo, Andrea Escovar e Isabel Montes, de la Oficina de Planeación.

estudiantes y empleados que han colaborado con diferentes programas de bienestar social de la Institución.

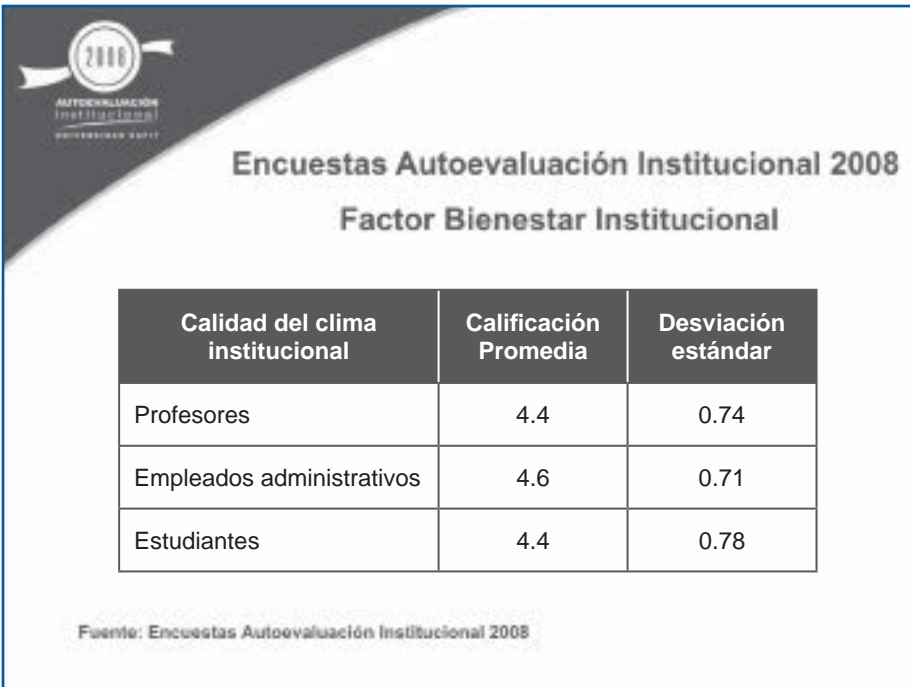
El Comité Rectoral, por su parte, cuando abordó el análisis de este factor precisó que algunas de las sugerencias de mejoramiento -enunciadas por el grupo autoevaluador ad-hoc- ya estaban en marcha y, por tanto, no eran pertinentes. Además, consideró que, en términos generales, el programa de bienestar institucional de la Universidad es de muy buena calidad, como lo han reconocido los diferentes pares académicos que lo han evaluado, y, en consecuencia, resulta pertinente asignar calificaciones en la categoría de pleno cumplimiento.

2.2.7.1 CARACTERÍSTICA 22. Clima Institucional

Para la evaluación de esta característica se partió de considerar los resultados de las encuestas a profesores, estudiantes y empleados en lo atinente al ambiente que los rodea para el ejercicio de sus funciones. De esta manera, los profesores respondieron a la pregunta sobre si el ambiente universitario es propicio para el desarrollo de sus actividades docentes e investigativas, con un 4.4, calificación promedio de 411 respuestas dadas por 186 profesores de tiempo completo y 225 de cátedra. La pregunta para los empleados fue si el ambiente universitario era propicio para el desarrollo de actividades laborales, y la calificación de los 212 encuestados fue de 4.6. Finalmente, 872 estudiantes, entre pregrado y posgrado, calificaron con 4.5 la calidad del ambiente universitario para el desarrollo de sus actividades estudiantiles. Los datos con sus desviaciones estándares aparecen en la tabla 31.

Además de los buenos resultados alcanzados en las encuestas, el grupo autoevaluador consideró que en la Institución existen políticas claras de bienestar institucional, y que las actividades y servicios que se ofrecen se encuentran bien definidos. Las estrategias de divulgación de los diferentes servicios universitarios son conocidas y diversas; además, el campus de la Universidad EAFIT es considerado muy propicio y abierto para el desarrollo de diferentes actividades académicas, culturales y deportivas.

TABLA No. 31
Calificaciones promedias de la característica 22



The image shows a slide titled "Encuestas Autoevaluación Institucional 2008 Factor Bienestar Institucional". It features a table with three columns: "Calidad del clima institucional", "Calificación Promedia", and "Desviación estándar". The rows represent "Profesores", "Empleados administrativos", and "Estudiantes". The source is cited as "Fuente: Encuestas Autoevaluación Institucional 2008".

Calidad del clima institucional	Calificación Promedia	Desviación estándar
Profesores	4.4	0.74
Empleados administrativos	4.6	0.71
Estudiantes	4.4	0.78

Fuente: Encuestas Autoevaluación Institucional 2008

Así mismo, consideraron adecuado el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de bienestar; sin embargo, se enfatizó en la necesidad de invertir en la mejora de los espacios deportivos. En cuanto a la cobertura se consideró excelente, pues cubre incluso el grupo familiar, hay difusión, flexibilidad y variedad de actividades.

El grupo autoevaluador destacó un interés permanente de los encargados de bienestar universitario por conocer las opiniones de

sus servicios, es decir, se realiza constantemente evaluación de las actividades por medio de encuestas, y existe un buzón de inquietudes y sugerencias.

Uno de los puntos que evidenciaron como una de las fortalezas Institucionales es la prevención de emergencias, en la Universidad se cuenta con una línea (911) y diferentes brigadas para la seguridad; la prevención de emergencias se encuentra bien constituida.

TABLA No. 32
Divulgación de los servicios de Bienestar Universitario

Encuesta a Estudiantes

Medios	Porcentaje
Correo Electrónico	30%
Volantes	7%
Afiches	8%
Pasacalles	3%
Pendones	4%
Página Web EAFIT	14%
Amigos	11%
Información por parte de los profesores	4%
Periódicos	1%
Inducción	12%
Admisiones y Registro	3%
Otros	2%
No sabe / No responde	2%
Otros	100%

Fuente: Encuesta de Evaluación de servicios de Bienestar Universitario, 2008.

Luego de escuchar las consideraciones se llegó al consenso de una calificación de **4.6**, es decir, la característica se cumple plenamente; si bien se dejan algunas sugerencias como posibles acciones de mejoramiento:

- Promover otros mecanismos de comunicación; aunque hay suficiente divulgación, puede faltar efectividad en la misma.

- Realizar un sistema de intranet para los estudiantes.
- Hacer mayor seguimiento con Servicios Generales al plan de mantenimiento de escenarios, espacios e infraestructura deportiva y artística para garantizar el buen estado de los mismos.

2.2.7.2 CARACTERÍSTICA 23. Estructura del Bienestar Institucional

Para evaluar esta característica se puso de presente la estructura definida en la Institución (Dirección de Desarrollo Humano) encargada de planificar y ejecutar programas y actividades de bienestar, con infraestructura y recursos para las diferentes actividades (ver esquema 4).

Según el grupo autoevaluador, los programas de bienestar cubren en alto grado a toda la comunidad eafitense, se realizan con regularidad y se divulgan de manera amplia. El presupuesto se distribuye de acuerdo con dicha programación y los servicios están dirigidos a los diferentes públicos: estudiantes, empleados y familiares. Se resaltó, además, la evaluación y seguimiento a las actividades desarrolladas, por medio de encuestas.

Dentro de las actividades de Bienestar Institucional, se tiene un amplio programa de prevención y atención de emergencias; el grupo autoevaluador consideró que la Universidad es ejemplo a nivel nacional en este sentido.

Finalmente, se plantearon algunos elementos para mejorar:

- Crear estrategias para detección de necesidades de los usuarios.
- Mejorar la estrategia de comunicación de todos los programas que ofrece bienestar, trabajando conjuntamente con el Departamento de Comunicación y Cultura en la creación e implementación de un plan de medios para Bienestar.

El grupo consideró que la característica se cumple plenamente, y acordó una calificación de 4.6.

ESQUEMA No. 4
Estructura Dirección de Desarrollo Humano



2.2.7.3 CARACTERÍSTICA 24. Recursos para el bienestar institucional

El grupo autoevaluador parte de considerar unos servicios suficientes y adecuados de Bienestar Universitario para todas las actividades culturales, deportivas y de salud, dirigidas al desarrollo humano integral. Consideran que también existe flexibilidad en la programación de las actividades, las cuales se ofrecen en diferentes horarios, buscando llegar a más público.

Los recursos son suficientes para el cubrimiento de las actividades propuestas, y superan el 2% del presupuesto, que se debe asignar por ley; sin embargo, se debe reforzar la promoción de los servicios de bienestar con un adecuado plan de medios, que se trabajará con el Departamento de Comunicación y Cultura, con el fin de mejorar la cobertura de estos servicios.

Como posibles acciones de mejoramiento consideraron:

- Realizar, de manera permanente, campañas de divulgación de los programas de bienestar entre empleados y estudiantes, con base en un adecuado plan de medios.
- Desarrollar estudios sobre intereses en programas de bienestar, que permitan segmentar la población.
- Identificar estrategias para sensibilizar a todos los sujetos a interesarse y responsabilizarse por su propio bienestar
- Señalar los lugares en donde se desarrollan programas y actividades y se ofrecen servicios

Una vez terminadas las presentaciones, posiciones y diferentes argumentos se calificó en **4.6** la característica, lo cual significa que se cumple plenamente.

2.2.8 FACTOR ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Por la naturaleza de este factor, la evaluación fue realizada por el Consejo Superior, que es el organismo colegiado responsable de definir la estructura organizacional de la Institución, la composición de la planta directiva, con sus responsabilidades, y las políticas, procedimientos y criterios para la designación de directivos y para orientar la gestión general de la Universidad.

La sesión de análisis y calificación de cada una de las características se realizó el sábado 2 de agosto de 2008, entre 8:30 y 12:30 del día, en las instalaciones que la Universidad EAFIT posee en la región de Llanogrande, zona rural del municipio circunvecino de Rionegro (Antioquia). Durante la misma, se hizo un recuento, por parte del Director de Planeación, de los orígenes legales y la filosofía de los procesos de autoevaluación y acreditación; las diferencias de éstos con los registros calificados, y de las actividades cumplidas -y de los resultados preliminares alcanzados- en desarrollo del actual proceso de autoevaluación institucional de la Universidad EAFIT.

También se incluyó, en esta síntesis, la presentación de las características a evaluar en esta sesión, de los posibles aspectos a considerar, y de los indicadores específicos de la Institución que podrían tomarse en cuenta para la calificación del cumplimiento.

A continuación, se crearon cuatro comisiones de trabajo, cada una responsable de evaluar una de las características del factor¹². Las comisiones trabajaron de manera independiente y luego, en sesión plenaria, presentaron sus resultados a los demás asistentes. Las calificaciones finales fueron, entonces, acordadas en la plenaria.

2.2.8.1 CARACTERÍSTICA 25. Administración y gestión y funciones institucionales

La evaluación del cumplimiento de esta característica se inició considerando el contenido de los Estatutos de la Universidad, pues en ellos se definen los objetivos y los elementos fundamentales de la estructura organizacional que rigen la Institución. En particular, se examinaron los artículos 3, 20 y 22:

“Artículo 3. La Universidad podrá adelantar programas académicos de pregrado y de posgrado en los campos de acción de la ciencia, de la tecnología, de las humanidades, del arte y de la filosofía que, de conformidad con la ley, pueda desarrollar.

Artículo 20. Para el logro de sus objetivos, la Universidad deberá establecer claramente en su organización las funciones básicas de

¹² Los participantes en esta sesión de trabajo fueron los siguientes miembros del Consejo Superior: Álvaro Uribe Moreno, Hans Steinhäuser, José Alonso González, Juan Rafael Cárdenas, Jorge Iván Rodríguez, Guillermo Restrepo, Beatriz Restrepo, José Manuel Restrepo y Alejandro Ceballos. Además participaron: Juan Luis Mejía Arango, rector; Julio Acosta Arango, Vicerrector; Hugo Castaño, Secretario General; Oscar Herrera, Revisor Fiscal; y los decanos de las Escuelas de Administración, Ingeniería, y Ciencias y Humanidades: Francisco López, Alberto Rodríguez, y Jorge Giraldo. Por la coordinación del proceso de autoevaluación, participaron: Alberto Jaramillo y Andrea Escovar Grisales.

docencia, de investigación, de servicios y de extensión; los sistemas de planeación, de bibliotecas e información científica, de información estadísticas, de admisiones, de registro y control académico, de administración de personal, de adquisiciones y suministros, de almacenes e inventarios, de administración de planta física, de contabilidad, presupuestos y costos, de prácticas, de investigaciones, de mejoramiento de la docencia y en general de todas aquellas otras que propicien una mayor eficiencia académica y administrativa.

Artículo 22. Otras Direcciones de la Administración Central. La Universidad tiene las siguientes direcciones: Dirección Administrativa, Dirección de Extensión, Dirección de Desarrollo Humano. Adicional a lo anterior cuenta con una Oficina de Planeación, una Oficina de Admisiones y Registro y una Oficina de Investigación y Docencia, y los Directores de Sedes y Seccionales. Las funciones de estos cargos, asignadas por el Rector, los Estatutos y los Reglamentos de la Institución, son fundamentalmente de orientación, coordinación, motivación, promoción y apoyo a las actividades académicas y administrativas de las Escuelas y de impulso y desarrollo del trabajo interdisciplinario. Los funcionarios respectivos deben acreditar los mismos requisitos previstos para los Decanos.

Parágrafo. El Consejo Superior puede crear y suprimir Vicerrectorías, Direcciones y oficinas de la Administración Central, de acuerdo con las necesidades y determinar la estructura y la organización existentes”.

Además, se consideró la carta organizacional de la Universidad EAFIT en comparación con las de otras instituciones similares. También se examinaron los resultados de las encuestas a profesores sobre estos temas.

Como conclusiones del análisis efectuado, se resaltó que la estructura organizacional de EAFIT es bastante plana, y, además, está respaldada en definiciones claras y precisas de las funciones propias de cada nivel de autoridad, lo que permite agilidad en la toma de decisiones y

una comunicación eficiente entre la base académica y administrativa y la rectoría; por tanto, conviene conservarla. En este sentido, se agregó, lo más importante es que la estructura administrativa facilita la formulación, análisis, aprobación y puesta en marcha de diversos proyectos de desarrollo académico, surgidos del cuerpo docente; es decir, en EAFIT, la estructura administrativa está al servicio de las iniciativas académicas, y no a la inversa.

TABLA No. 33
Resultados encuesta a profesores tiempo completo
Administración y gestión y funciones sustantivas

Aspectos Evaluados de la estructura administrativa	Calificación
Contribución al desarrollo de las funciones sustantivas	4.3
Pertinencia para el desarrollo de las funciones sustantivas	4.1
Estímulo brindado al desarrollo de las funciones sustantivas	4.1
Servicios recibidos en distintas áreas (admisiones, centro de informática, centro de laboratorios, biblioteca y Depp)	4.5

Fuente: Encuestas a profesores, 2008.

Las calificaciones dadas por el profesorado de tiempo completo a la articulación entre carta organizacional y funciones sustantivas (ver tabla 33), corroboran las apreciaciones del grupo autoevaluador.

Finalmente, como fortalezas adicionales del actual sistema administrativo de la Universidad EAFIT, se destacaron: la continuidad de los miembros del Consejo Superior, que garantiza continuidad en las

políticas; el sistema de cooptación, como mecanismo de nombramiento de miembros del Consejo Superior; y la autonomía que éste ha dado a la administración.

Con base en estas reflexiones, se acordó una calificación de **4.5** para esta característica, lo que indica que se cumple en alto grado. Como acciones para un plan de mejoramiento se acordó revisar los Estatutos, en lo concerniente a algunas denominaciones, a los períodos definidos para realizar evaluaciones de gestión, y en la posibilidad de crear seccionales en otras ciudades, de acuerdo con el artículo 121 de la Ley 30 de 1992.

2.2.8.2 CARACTERÍSTICA 26. Procesos de comunicación interna

Esta característica recibió una calificación de **4.4**, lo que indica que se cumple en alto grado, sustentada en los siguientes hechos y consideraciones. Por una parte, la Universidad EAFIT mantiene y desarrolla, de manera activa, procesos de participación, de comunicación y de capacitación, como se prevé en el enunciado mismo de la característica.

TABLA No. 34
Becas para educación continua y estudio de idiomas
(Para docentes, administrativos, jubilados, y sus familiares)

	2007		2006		2005	
	No.	Valor (millones\$)	No.	Valor (millones\$)	No.	Valor (millones\$)
CEC	123	66	144	102	190	102
Centro de Idiomas	642	166	450	133	468	107
Totales	765	232	594	235	658	209

Fuente: Desarrollo de Empleados, septiembre de 2008

TABLA No. 35
Capacitación Interna para Empleados Administrativos

Año	Cursos	Asistentes
2007	11	242
2006	16	932
2005	24	563
Totales	51	1437

Fuente: Desarrollo de Empleados, septiembre de 2008

En materia de participación, la Institución promueve varios mecanismos como son: la elección anual de representantes profesoriales y estudiantiles a diversos cuerpos colegiados: Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejos de Escuela, Comités de Carrera, Comité de Salud Ocupacional. También se promueve la participación activa de estudiantes, profesores y egresados en los distintos procesos de autoevaluación de programas e institucional que se realizan de manera regular. Finalmente, en la formulación y puesta en marcha de los planes

de desarrollo y de las reformas curriculares, siempre son convocados los profesores de todos los departamentos académicos.

En materia de capacitación al personal administrativo, los cuadros siguientes dan buena cuenta de las inversiones que la Institución ha realizado y de las personas beneficiadas, incluidos familiares de los empleados.

TABLA No. 36
Becas para Educación Pregrado y Posgrado
(Para docentes, administrativos, jubilados, y sus familiares)

Becas Empleados y Familiares										
Tipo de Beca	2003-2	2004-1	2004-2	2005-1	2005-2	2006-1	2006-2	2007-1	2007-2	2008-1
Total Becas empleados y familiares	166	150	149	147	163	154	162	170	153	173
Asistentes (sillas vacías) en Pregrado			6	2	5	3	2	2	0	0
Cónyuge de empleado en Pregrado	5	5	5	3	3	3	3	5	3	1
Cónyuge de empleado Posgrado	3	3	3	1	1	0	0	1	0	0
Empleado cátedra en Posgrado	19	11	19	20	25	17	17	19	10	14
Empleado en Posgrado	37	22	24	20	31	24	31	30	25	34
Empleado Pregrado	17	21	20	20	23	27	31	33	35	37
Hermano de empleado en Pregrado	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Hijo de empleado en Pregrado	59	70	55	60	55	63	58	61	63	72
Hijo empleado cátedra en Pregrado	22	18	17	21	20	17	19	19	17	15

Fuente: Desarrollo de Empleados, septiembre de 2008

Medios de comunicación, información y participación (literal “a”)

En cuanto a los medios de comunicación e información, se destaca la existencia de diferentes medios impresos, digitales, televisivos, dirigidos tanto a públicos internos como externos:

Medios Impresos

El Eafitense: Su objetivo es desarrollar contenidos de opinión, investigación, academia, cultura, deportes, egresados, actualidad e información institucional, con el fin de hacer más visible a la Universidad EAFIT y evidenciar que la academia puede conectarse con el acontecer local, nacional e internacional.

Periódico Estudiantil Nexos: Pretende impulsar las ideas de los alumnos a través del tratamiento de temas específicos de interés cultural, desarrollados desde diferentes puntos de vista. Por ser un periódico elaborado y pensado por y para universitarios, es un canal de comunicación entre la comunidad estudiantil y las directivas.

Boletín Interno Somos: Es un boletín institucional en el que los protagonistas son los empleados porque en éste encuentran información acerca de los servicios que les ofrece EAFIT, los logros de quienes integran la comunidad eafitense y algunas de las actividades que se desarrollan en la Universidad. A través de este medio se busca generar sentido de pertenencia de los docentes y el personal administrativo.

Agenda Cultural: Reseña de manera breve los eventos culturales que se programan en EAFIT mes a mes, como estrategia de difusión y convocatoria, con el fin de mostrar que la Universidad además de ser un escenario académico es un espacio de encuentro para el disfrute y la formación cultural.

El Empresario: Boletín informativo sobre la vida en EAFIT y, además, da cuenta del quehacer de sus egresados, con el propósito de mantener un contacto permanente con ellos. En éste también se promociona la creación de nuevas empresas de los eafitenses y se trabaja con espacios publicitarios.

Medios Digitales

Portal Web Institucional www.eafit.edu.co: Es la presencia de la Universidad en Internet como una puerta de entrada al mundo, a través de la actualización continua de contenidos informativos, académicos y promocionales, y el ofrecimiento de una plataforma de servicios en línea a los diferentes públicos que interactúan con la Institución para resolver sus inquietudes frente al quehacer eafitense.

Intranet EntreNos: En este subportal se publica toda la información para los empleados administrativos y docentes sobre las diferentes noticias y eventos académicos, culturales, deportivos, tecnológicos y generales. Cuenta con el servicio de envío diario de titulares, en el que se hace referencia a las noticias del día, resaltando una de ellas como principal, y son enviados a todos los empleados de lunes a viernes, en las horas de la mañana. Su propósito es conformar una comunidad virtual donde los empleados administrativos y docentes encuentren no sólo información institucional, sino las herramientas necesarias para poder desempeñar sus tareas diarias y donde se hacen partícipes en la construcción de contenidos.

CRM: Tiene como fundamento el marketing relacional, que se define como “la estrategia de negocio centrada en anticipar, conocer y satisfacer las necesidades y los deseos presentes y previsibles de los clientes”. Es un medio informativo que busca dar a conocer a la comunidad universitaria y al público en general las actividades y hechos noticiosos que se gestan en la Universidad, para hacerlos partícipe del acontecer en EAFIT.

Canal EnVivo <http://envivo.eafit.edu.co>: Tiene como objetivo principal la digitalización, codificación, archivo y transmisión del canal interno de televisión tanto dentro de la Intranet de la Universidad como hacia Internet, posibilitando que cualquier persona que se encuentre

conectada a la red pueda ver lo que se está transmitiendo en el canal. Además, los usuarios podrán consultar los archivos digitales sobre conferencias, informativos, entrevistas y eventos que se han realizado en la Universidad.

Emisora Digital Acústica: Desarrolla contenidos periodísticos y de entretenimiento, y sirve como laboratorio de práctica para los estudiantes y profesores del pregrado en Comunicación Social.

Agencia de noticias EAFIT: Su objetivo es buscar, descubrir y elaborar nuevos contenidos periodísticos de interés para los medios de comunicación locales, nacionales e internacionales, con la intención de posicionar a la Universidad en el medio externo.

Medios Televisivos

Telerevista TVU: Informes TVU es una agrupación de estudiantes de todas las carreras de la Universidad EAFIT encargada de la producción y realización de una Tele revista (Magazín) de 25 minutos de duración que se transmite por el circuito cerrado de televisión del campus de Medellín operado por el Centro Multimedial una semana cada mes. El programa tiene diferentes secciones en las que se realizan reportajes sobre eventos recreativos, culturales, deportivos, de farándula, musicales, humorísticos, entre otros, que han sucedido en la Universidad y/o en Medellín, y que se consideran de interés para la audiencia eafitense.

Otros medios

Sistema de Información Institucional: Una de las tareas de la Universidad es permitir a la comunidad universitaria un contacto directo con la información y uno de los medios de apoyo al sistema de comunicación interna de la Institución son las carteleras, las cuales están dirigidas al público interno (profesores, administrativos y estudiantes) y a los visitantes ocasionales del campus, con el fin de informarlos sobre las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución, motivar su participación en los diferentes procesos institucionales, promover campañas internas y servir de puente entre los diferentes públicos. La información que allí se publica es de carácter institucional, cultural, académico, general y de convocatorias y noticias de los grupos estudiantiles, entre otros.

Comunicados internos: Medio escrito formal que se utiliza para dar información oficial sobre las decisiones de los directivos de la Institución, que ameriten ser de conocimiento público.

Por último, entre las evidencias utilizadas en la evaluación, se encuentran las cifras del cuadro precedente, en donde se da cuenta de la existencia y funcionalidad de los medios de comunicación y de información de la Universidad.

Como acciones de mejoramiento, se identificaron la necesidad de llegar más a los egresados y a los padres de familia, como partes integrantes de la comunidad universitaria.

TABLA No. 37
Resultados encuestas a docentes y administrativos
Evaluación de medios de comunicación

Medio informativo sobre novedades de la Institución	Administrativos	Profesores Tiempo completo	Profesores de cátedra
Electrónicos (web, email, intranet)	74.0	80.1	86.7
Personas (jefe, compañeros)	14.0	14.5	11.1
Impresos (Eafitense, comunicados)	9.3	5.4	1.8
Externos (radio, prensa, televisión)	1.9		0.4
Dependencias administrativas	0.8		
Totales	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuestas Autoevaluación Institucional 2008

TABLA No. 38
Eficiencia de los mecanismos de comunicación existentes
(Para divulgar oportunamente la información)

Evaluador	Calificaciones
Administrativos	4.0
Profesores tiempo completo	4.1
Profesores cátedra	4.0

Fuente: Encuestas Autoevaluación Institucional 2008

2.2.8.3 CARACTERÍSTICA 27. Capacidad de gestión

Al examinar el cumplimiento de esta característica en los procesos administrativos de la Universidad EAFIT, se pusieron de presente los siguientes elementos distintivos del quehacer en la Institución:

- Existe mucha transparencia en la definición de responsabilidades para los distintos cargos directivos, al igual que en la designación de éstos.
- La sencillez de la carta organizacional, que denota la ausencia de burocracia en la Institución, permite contar con una estructura administrativa muy ágil y práctica que le da funcionalidad a todos los procedimientos académicos y administrativos.

- De acuerdo con los Estatutos, no existe una separación radical de funciones entre el rector y el vicerrector, sino una simbiosis de ambos cargos, que les permite una buena complementariedad entre sí, por una parte; y altas consistencias y uniformidad en la toma de decisiones, de la otra.
- Un elevado compromiso de los órganos colegiados -Consejos Superior, Directivo y Académico- en la formulación de políticas, en el seguimiento de las mismas y en el apoyo brindado a la administración.

Con base en estos rasgos distintivos de la capacidad de gestión en la Universidad EAFIT, y teniendo presente, además, las buenas calificaciones dadas por docentes y administrativos (ver Tabla 40), el Consejo Superior acordó una calificación de **4.7** para esta característica, lo que indica que se cumple plenamente.

TABLA No. 39
Resultados Encuestas a Docentes y Administrativos
Transparencia en la difusión de la información (27c)

Evaluador	Calificaciones
Administrativos	4.4
Profesores tiempo completo	4.5
Profesores cátedra	4.4

Fuente: Encuestas Autoevaluación Institucional 2008

Como parte del futuro plan de mejoramiento, se consideró que la revisión de los Estatutos, ya mencionada al evaluar la característica 25, contribuirá al perfeccionamiento de las políticas y procedimientos que determinan la capacidad de gestión en la Universidad.

TABLA No. 40
Reconocimiento de Liderazgo en Cargos de Dirección (27a)

Evaluador	Calificaciones
Profesores tiempo completo	4.1
Profesores cátedra	4.0

Fuente: Encuestas Autoevaluación Institucional 2008

2.2.8.4 CARACTERÍSTICA 28. Procesos de creación, modificación y extensiones de programas académicos

El Consejo Académico de la Universidad EAFIT definió unas políticas y unos procedimientos de creación, modificación y extensión de programas académicos, que se transcriben a continuación:

“El proceso de creación y extensión de programas académicos deberá estar respaldado por la elaboración previa tanto de un estudio de factibilidad académica, como de viabilidad económica, que sustenten la pertinencia y conveniencia sociales e institucionales del programa por ofrecerse.

La factibilidad académica comprende el análisis del estado del arte de la formación existente en el área de conocimiento respectiva: oferta nacional en los distintos niveles de la educación postsecundaria (técnica, tecnológica y profesional); desarrollos educativos internacionales; elementos que hacen distinto el programa y le confieren identidad; cuerpo docente requerido y disponibilidad del mismo; recursos técnicos y académicos demandados (laboratorios, equipos de informática, software, textos, etc.); valor agregado para la sociedad y para la Institución con la apertura del programa; posibles impactos internos o repercusiones sobre los programas existentes en la Universidad.

La viabilidad económica es la verificación, bajo supuestos financieros y del entorno, realistas, que el programa será autosostenible, y que por ende sus costos de operación, las inversiones en infraestructura y en cuerpo docente, serán compensadas por los ingresos.

Procedimientos internos

Antes de ser sometido a consideración del Consejo Superior, toda propuesta para la creación de un programa debe contar con el aval escrito del Consejo de Escuela y del Consejo Académico, expresado en las actas de las reuniones en las cuales se aprobó el proyecto.

En caso de aprobación, por parte del Consejo Superior, o, en su defecto, por el Consejo Directivo, el proponente del nuevo programa, o de una extensión, deberá diligenciar la documentación exigida por el Ministerio de Educación Nacional para el registro de programas, de acuerdo a las orientaciones y procedimientos definidos por la Vicerrectoría Académica de la Universidad o por la dependencia que cumpla tales funciones.

Modificación de programas académicos

Las reformas parciales y generales de los distintos programas académicos serán aprobadas por el Consejo Académico, una vez que hayan sido discutidas y avaladas por los claustros docentes y por el Consejo de Escuela, responsables de la orientación y gestión del programa.

Por reformas parciales se entienden orientadas a aspectos tales como el cambio del plan de estudios, siempre y cuando se conserven los objetivos del programa y el perfil del egresado. Entre estos cambios se consideran: reordenamiento de asignaturas (reorganización del plan de estudios), la eliminación, inclusión o sustitución de asignaturas, la reasignación del número de créditos por asignatura.

Las reformas generales son las que afectan los objetivos del programa y el perfil del egresado. Entre ellas se incluyen: cambios curriculares que afectan la pedagogía, duración y el número de créditos del plan de estudios; la creación y supresión de líneas de énfasis.

La notificación de estas reformas al Ministerio de Educación Nacional se hará de acuerdo con las disposiciones legales y siguiendo las orientaciones y procedimientos definidos por la Vicerrectoría Académica de la Universidad o por la dependencia que cumpla tales funciones.

Vigencia de las reformas

Aunque la dinámica de los programas académicos impone eventualmente cambios intempestivos de acuerdo con las demandas del entorno de un determinado saber; se recomienda que, salvo casos excepcionales y debidamente justificados ante el Consejo Académico, haya suficiente planeación en las reformas a los planes de estudio, de tal manera que ellas tengan cierta vocación de permanencia y que en la medida de lo posible solo se estén presentando en períodos superiores a dos (2) años entre reforma y reforma” (**Políticas y procedimientos para la creación, extensión y modificación de programas académicos, noviembre 6 de 2007**).

El grupo autoevaluador contrastó el texto precedente con los distintos aspectos a considerar, sugeridos por el CNA, y concluyó que la característica se cumple plenamente, por lo cual asignó una calificación de **4.6**. Para sustentarla, destacó que las políticas de actualización de registros calificados, de acreditación de programas y de revisión curricular, dan cuenta clara y precisa de la existencia de un compromiso con la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por la Institución, de parte de directivos y comunidad académica.

Como posible acción de mejoramiento, se puso de presente la conveniencia de integrar las políticas y procedimientos sobre creación, modificación y extensión de programas en el Proyecto Institucional.

2.2.9 FACTOR RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO Y PLANTA FÍSICA

El análisis y evaluación de este factor estuvo a cargo de funcionarios vinculados a la Biblioteca, al Centro de informática, al Centro de Laboratorios, al Departamento de Prácticas Profesionales, a Admisiones y Registro, a la Sede o instalaciones que la Universidad posee en Llanogrande, al Departamento de Deportes y al Departamento de Servicios Generales¹³.

2.2.9.1 CARACTERÍSTICA 29. Recursos de apoyo académico

Las reflexiones para calificar el cumplimiento de la característica se presentan siguiendo los diversos aspectos a considerar, propuestos por el CNA.

a) Biblioteca

Se partió de evaluar las colecciones bibliográficas y documentales y su grado de pertinencia en relación con las tareas académicas docentes, investigativas, proyección social y actualización. El grupo

¹³ La sesión se realizó el jueves 17 de julio de 2008, entre 8 y 12 del día. Participaron: Jorge Gonzalo Tabares Mesa, Director del DEPP; por la Biblioteca Luis Echavarría Villegas: María Cristina Restrepo López, Directora, María Isabel Duarte, Luz Amparo Moncada, Patricia Ospina, Claudia Vélez Pereira, Ana María Vélez Trujillo; por la sede de Llanogrande asistieron: Mario Enrique Vargas, Director, Gloria Ramírez, y Mónica Henao; por el Centro de Informática: Carlos Hernando Montoya, Director, Carolina Pabón, Jorge Cañón, Carmen Lucía Trujillo, y Nelson Barrera; por el Centro de Laboratorios: Roberto Hernández Espinal, Director, Hugo Murillo y Vladimir Rodríguez; por el Comité de Compras de la Biblioteca, los profesores Michel Hermelin, María Rocío Arango, Sergio Ramírez y Fernando Gil. También asistieron: Ricardo Tamayo, jefe de Servicios Generales; John Jairo Londoño, asistente de Admisiones y Registro, y Luis Eduardo Calderón, jefe del departamento de Deportes. Por la Oficina de Planeación, dependencia coordinadora de la Autoevaluación Institucional 2008, estuvieron presentes: Alberto Jaramillo, Mónica Lucía Vargas e Isabel Cristina Montes.

concluyó que, en este aspecto, la característica se cumple en alto grado, teniendo en cuenta la cantidad de colecciones de la biblioteca y el número de usuarios que tiene la Universidad. El material existente en la biblioteca fue evaluado como pertinente porque se busca mantener lo necesario para los estudiantes de pregrado y posgrado; existe una buena colección hemerográfica y bases de datos que cubren todas las áreas que se trabajan en la Universidad (ver tablas 41 y 42).

TABLA No. 41
Disponibilidad Material Bibliográfico
Biblioteca Luis Echavarría Villegas - Año 2008

Área temática	Número
Títulos de libro	80.402
Ejemplares de libros	103.417
Títulos de revistas (impresas)	2.164
Título material audiovisual	3.637
Títulos de documentos	11.398
Otros títulos	14.045

Fuente: Biblioteca Luis Echavarría Villegas, 2008.

En el análisis de la disponibilidad de recursos bibliográficos, se puso de presente que, además de satisfacer las necesidades derivadas de los programas de pregrado y posgrado de la Universidad, la biblioteca cumple labores de extensión cultural, mediante el ofrecimiento -a la comunidad eafitense y a la ciudadanía en general- de colecciones en literatura, incluida una colección especializada para niños, en arte, en ciencias sociales y en cine.

Entre las actividades de proyección social también se destacó la existencia de 40 convenios con diferentes organizaciones de la ciudad;

la participación en la metabiblioteca que integra varias instituciones educativas de la ciudad y el convenio con Colciencias para realizar una biblioteca digital nacional, la cual permitirá, en 2 o 3 años, ampliar el acceso a revistas internacionales, a un mayor número de tesis y trabajos de grado, y participar en redes internacionales.

TABLA No. 42
Revistas Electrónicas disponibles 2008

Revistas en texto completo por base de datos	Número
<u>Science Direct</u>	2.521
EBSCO Host	21.174
<u>ProQuest</u>	9.969
JSTOR	614
IEEE <u>Computer Society</u>	2.223
ACM (Association for Computing Machinery)	304
ANIF	10
ACS (American <u>Chemical Society</u>)	35
Total	36.850

Fuente: Biblioteca Luis Echavarría Villegas, 2008

El grado de eficiencia y actualización de los sistemas de consulta bibliográfica fue considerado como una de las fortalezas de la Universidad. Existen facilidades de acceso y de préstamo de artículos, buenos sistemas de alerta (mensajes de correo electrónico anunciado el vencimiento del préstamo o la llegada del material bibliográfico solicitado). Se destacó un buen sistema de información bibliográfico y de apoyo a la docencia –*Sinbad*¹⁴– y la posibilidad de consulta en otros catálogos con un buen material electrónico.

14 <http://bdigital.eafit.edu.co:8080/sinbad/>

b) Laboratorios

El análisis de los laboratorios se dividió en seis categorías: pertinencia, calidad, disponibilidad, acceso, mantenimiento y renovación de equipos. El grupo consideró *pertinentes* los laboratorios porque existe un enlace con los departamentos académicos que permite mantener las condiciones necesarias para los estudiantes y los cursos; además, se han realizado tres ejercicios de planeación de la planta física de los laboratorios y éstos han sido aprobados por la parte académica.

TABLA No. 43
Encuesta Satisfacción Laboratorios

Aspectos a evaluar	Puntaje Promedio	Porcentaje cumplimiento
Atención brindada al momento de solicitar el servicio	4,8	95,8%
Atención durante la ejecución del trabajo solicitado	4,7	94,5%
Calidad del trabajo ejecutado	4,8	95,1%
Cumplimiento del tiempo de entrega acordado previamente	4,5	90,0%
Atención posterior a la entrega del trabajo	4,7	93,6%
Atención a las reclamaciones presentadas	4,8	95,3%
Percibe que sus necesidades y expectativas han sido satisfechas	4,7	94,7%

Fuente: Centro de Laboratorios, 2008

El sistema de gestión de *calidad* en los laboratorios tiene aproximadamente 10 años, con una acreditación de la Superintendencia de Industria y Comercio que lo rige y monitorea. Durante el 2007 se realizó una encuesta de satisfacción sobre la calidad del servicio y los procedimientos existentes, con buenos resultados (ver Tabla 43).

En cuanto a la *disponibilidad* de los recursos, el grupo consideró que existen los recursos necesarios para los docentes pues se ha podido prestar el servicio sin restricción con los insumos necesarios. El acceso de los estudiantes se planteó como cíclico, es decir, en unas épocas del semestre académico se ocupa toda la capacidad instalada y en otras no, también se presenta heterogeneidad en la cantidad de uso entre unos laboratorios y otros. Finalmente, el grupo consideró la renovación y el *mantenimiento* de los equipos como muy buenos; señalando que este último se rige por el capítulo cuatro del Manual Administrativo.

c) Recursos didácticos

Los recursos didácticos fueron analizados en suficiencia, calidad, actualidad y uso por parte de los estudiantes y docentes (ver Tablas 44 y 45). El grupo comenzó explicando cómo la Universidad se

ha ido ajustando en pocos años a los cambios tecnológicos y a las nuevas realidades como es el paso del retroproyector al video beam y computador en las aulas de clase.

La cobertura de recursos didácticos fue considerada alta. El recurso más utilizado es el video beam el cual actualmente se encuentra en 0.61 por aula, es decir, de 130 salones 80 tienen video beam, en pocos años se espera llegar a una cobertura del 100%. En salas de micros se tienen 660 equipos; cifra que significa una relación de 12.5 estudiantes por computador, lo que -en términos de Colombia- es bueno; si bien podría pensarse en llegar a una relación de 10 estudiantes por equipo.

La actualización de los equipos fue analizada en términos de la vida útil (4 años para video beam y 5 años para computadores con mantenimiento semestral de personal interno y externo). Se consideró que es una vida larga y se debe planear una reducción de un año lo cual implicaría hacer modificaciones presupuestales. Se destacó la preferencia para actualizar las salas para los estudiantes antes que las áreas administrativas y la calidad en adecuación, comodidad y estética.

TABLA No. 44
Resultados Encuesta Estudiantes Recursos Didácticos

Enunciado	Estudiantes Pregrado		Estudiantes Posgrado		Total Estudiantes	
	Promedio	Desv. est.	Promedio	Desv. est.	Promedio	Desv. est.
Suficiencia de los recursos didácticos (video beam, retroproyectors y otros equipos) disponibles.	4,0	1,05	4,5	0,76	4,2	0,97
Calidad de los recursos didácticos (video beam, retroproyectors y otros equipos) disponibles.	4,3	0,85	4,4	0,76	4,3	0,82
Actualidad de los recursos didácticos (video beam, retroproyectors y otros equipos) disponibles.	4,3	0,84	4,4	0,78	4,3	0,82
Utilización de los recursos didácticos (video beam, retroproyectors y otros equipos) disponibles.	4,3	0,92	4,5	0,73	4,4	0,85

Fuente: Encuesta de Autoevaluación Institucional a Estudiantes 2008. Oficina de Planeación, Universidad EAFIT

TABLA No. 45
Resultados Encuesta Profesores Recursos Didácticos

Enunciado	Profesores Tiempo Completo			Profesores Cátedra			Total Profesores		
	Media	Desv. est.	% sin info.	Media	Desv. est.	% sin info.	Media	Desv est.	% sin info.
Suficiencia de los recursos didácticos (video beam, retroproyectores y otros equipos) disponibles para el desarrollo de los programas	3,9	1,06	34,4	3,8	1,15	35,6	3,8	1,11	35,0
Calidad de los recursos didácticos (video beam, retroproyectores y otros equipos) disponibles para el desarrollo de los programas	4,4	0,70	52,7	4,2	0,86	45,3	4,3	0,80	48,7
Actualidad de los recursos didácticos (video beam, retroproyectores y otros equipos) disponibles para el desarrollo de los programas	4,4	0,69	53,2	4,2	0,90	46,2	4,3	0,82	49,4
Utilización de los recursos didácticos (video beam, retroproyectores y otros equipos) disponibles para el desarrollo de los programas:	4,5	0,69	61,8	4,2	1,06	52,0	4,3	0,92	56,4

Fuente: Encuesta de Autoevaluación Institucional a Profesores 2008. Oficina de Planeación, Universidad EAFIT.

Por su parte, la calidad de los recursos fue altamente calificada (4.3) tanto por docentes como por estudiantes. El uso de los equipos por parte de los estudiantes es intensivo y masivo, en las salas siempre hay estudiantes y docentes, además los portátiles se prestan constantemente.

Dado el incremento en el uso de computadores personales en las actividades de enseñanza, y la limitación del número de aulas dotadas

con estos equipos, el Centro de Informática diseñó otros mecanismos de provisión de este recurso:

- Aula móvil: un servicio que consiste en desplazar equipos a las aulas de clase.
- Préstamo de portátil: se realizó un estudio técnico y financiero, que llevó a concluir que es mejor adquirir y prestar portátiles que dotar

aulas de equipos, de manera permanente. Actualmente se lleva 6 meses prestando portátiles con buenos resultados.

- Salas de equipos en lugares públicos: se dotó la biblioteca con portátiles en los cubículos, con el fin superar los inconvenientes del espacio y crecer en número de equipos.
- Convenios con diferentes empresas para permitir a los estudiantes comprar equipos.
- Fortalecimiento de la red inalámbrica.
- Salas de puertas abiertas las 24 horas a finales de los semestres.

TABLA No. 46
Dotación Laboratorios de Informática 2007

Nombre de Sala	Equipos	Disponibilidad Semanal por Sala (horas)
Bloque 18	250	1.162
Bloque 31	38	249
Bloque 38	87	498
Idiomas - Jesús María	18	83
Llanogrande	16	83
Laboratorio de Hardware	23	83
Portátiles préstamos (Aula Móvil 3)	15	83
Tablets Pc (Aula Móvil 1)	14	83
Tablets Pc (Aula Móvil 2)	20	83
Pockets	35	83
Biblioteca	54	83
Bibliotecas portátiles	14	83
Música electrónica	10	83
Total	594	2.739

Fuente: Centro de Informática, 2008

d) Prácticas profesionales

El semestre de práctica profesional es una de las características que han marcado la formación en EAFIT; la Universidad cuenta con 10 modalidades de prácticas distintas acordes con las necesidades del medio y los intereses de los estudiantes. Todos los programas de pregrado cuentan con un semestre de práctica, durante el cual los alumnos están acompañados por profesores mentores y por asesores designados por la Institución. Los tipos de práctica son:

1. Vinculación laboral con una Organización: Es la principal modalidad de práctica profesional para los estudiantes de la Universidad EAFIT, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo puede ser suscrito con una organización (persona natural o jurídica) en el país o en el extranjero. En desarrollo de esta práctica, el estudiante firma contrato de trabajo y queda sometido a la legislación laboral colombiana, sin perjuicio de las obligaciones y deberes que le imponen los reglamentos de la Universidad.

2. Práctica en el Exterior:

- **Pasantía Empresarial:** Los estudiantes se vinculan a la organización como asistentes en el desarrollo de proyectos organizacionales especiales o de Investigación. Puede o no ser remunerada.
- **Práctica Universitaria:** Los estudiantes se vinculan con una universidad legalmente reconocida para perfeccionamiento de un idioma extranjero, participación en procesos de investigación, asesoría o consultoría, conocimiento del medio empresarial de la región visitada o realización de cursos que complementen la formación profesional que el estudiante recibe en EAFIT, la realización de una investigación aplicada en la universidad que visita u otras actividades que propongan las mismas y que aproximen al estudiante a una experiencia profesional.

- 3. Práctica Social:** Mediante la vinculación del estudiante a proyectos adelantados por entidades sin ánimo de lucro que busquen el desarrollo social y económico de los sectores menos favorecidos de la población; o que realicen trabajos de pedagogía social que tengan por objeto la estabilidad social en las regiones en donde éstos se adelantan. Este tipo de práctica busca fortalecer la formación de profesionales con sensibilidad social, sentido crítico, conocimiento de las realidades regionales y compromiso con el desarrollo del país. Dado que el objetivo de la práctica social es completar la formación integral, el estudiante que opte por esta modalidad se puede vincular a un proyecto que no tenga relación directa con alguna de las áreas de la profesión para la cual se esté formando.
- 4. Práctica Investigativa:** Los estudiantes podrán vincularse a proyectos de investigación adelantados por la Universidad, o por Instituciones con las que ésta tenga celebrado convenios de cooperación. Con el desarrollo de esta práctica, la Universidad busca fomentar los procesos investigativos que le permitan contar con un conocimiento amplio sobre el contexto y sus necesidades, y construir conocimiento al interior de las disciplinas, superando el carácter de transmisora.
- 5. Programa de Asesoría y Desarrollo para la pequeña y mediana empresa (PYME):** Los estudiantes podrán vincularse a este programa con empresas que cuenten con convenios u otras formas de respaldo por parte de la Universidad.
- 6. Pasantía Empresarial:** Los estudiantes se vinculan a la empresa como asistentes en el desarrollo de proyectos organizacionales especiales o de investigación. Con la realización de esta modalidad se espera que el estudiante conozca organizaciones nacionales, regionales o internacionales que estén liderando con tecnologías de punta e innovando procesos administrativos, financieros, de producción, científicos, tecnológicos u otros que sean de importancia para su formación profesional.
- 7. Práctica Docente:** Vinculándose como profesor en una institución nacional o extranjera, en una de las áreas correspondientes a su formación profesional. En la Institución los estudiantes que resulten elegidos realizarán un programa de preparación pedagógica que los habilite como auxiliares de docencia de un profesor de tiempo completo de la Universidad. La Unidad de Investigación y Docencia deberá brindar asesoría y apoyo pedagógico al estudiante durante el tiempo que dure su práctica docente.
- 8. Empresarismo:** Cuando se vinculan, de manera exclusiva, durante un año, a la creación de organizaciones o al impulso de proyectos de transformación de organizaciones existentes. El término de un año será distribuido así: El primer semestre se destinará a la preparación del proyecto y el segundo semestre, a la implementación y puesta en marcha del mismo. La Universidad ofrecerá a los estudiantes, por intermedio de sus escuelas, un programa de formación sobre empresarismo - Plan del Negocio y su correspondiente programación de actividades por desarrollar -, que se dictará en el primer semestre de la práctica. Este programa tendrá una duración de 60 horas. La práctica profesional bajo esta modalidad comprenderá la formación teórica y el análisis de experiencias.
- 9. Validación de la Experiencia Laboral:** El estudiante que en el semestre inmediatamente anterior a aquél en el que deba realizar su práctica profesional se encuentre trabajando de tiempo completo en una de las áreas profesionales de la carrera para la cual se está formando, y tenga una experiencia comprobada de no menos de un año continuo, o proporcional cuando la jornada laboral fuere inferior a la máxima legal en el mismo cargo, o en cargos similares, podrá aspirar a validar la práctica. Deberá cumplir con ciertos requisitos, establecidos en el Reglamento de Prácticas.
- 10. Práctica de un año continuo:** La Universidad podrá autorizarla bajo ciertas circunstancias:

- Cuando el estudiante sea vinculado a un proyecto que a consideración del Vicerrector amerite su permanencia en la misma organización por un año. La organización deberá enviar un informe justificando la necesidad de vincular al estudiante y una descripción detallada del trabajo que va a realizar y de las responsabilidades que va a asumir.
- Cuando el estudiante realice una práctica en el exterior. La Universidad o empresa del exterior deberá hacer llegar un informe donde se justifique la necesidad de su presencia por un año continuo y una descripción detallada del trabajo que va a realizar. Requiere aprobación del Vicerrector.
- Cuando el estudiante esté trabajando en un proceso de innovación y su retiro signifique dejar empezada una excelente experiencia profesional. La Organización deberá enviar una comunicación donde apruebe la permanencia del estudiante por el semestre siguiente y una descripción detallada de las actividades y responsabilidades que tendrá en el nuevo período de práctica. Las condiciones deberán ser aprobadas por el Vicerrector Académico.

- Por otras circunstancias que la Organización o el estudiante presente al Departamento de Prácticas Profesionales debidamente sustentadas y que a criterio del Vicerrector Académico califiquen para ser aprobadas.

En este sentido, la actividad académica cuenta con adecuados y suficientes sitios de práctica académica y empresarial, y, a pesar del aumento en la demanda, se tiene un nivel de ubicación muy alto. Además, el número de estudiantes que hace la práctica en el exterior ha venido en aumento.

La evaluación de la práctica por parte de las empresas tiene una nota significativa de 4.57 y los estudiantes califican el semestre de práctica como satisfactorio. Esta experiencia es importante en la formación porque prepara los estudiantes para el mundo laboral y refuerza la interdisciplinariedad.

TABLA No. 47
Reporte de prácticas por tipo de empresa 2007

Tipo de empresa	Zona					Total
	Antioquia	Centro	Eje Cafetero y Suroccid.	Costa Atlántica	Exterior	
Manufacturera	83	5		1	14	103
Comercial	41	1		2	6	50
Servicios	97	9	1	4	35	146
P. Idioma					22	22
ONG	2		1			3
Gubernamental	12	6	2			20
Universidad	5	1			3	9
Organización Internacional	3				2	5
Financiera	20	3			2	25
Total	263	25	4	7	84	383

Fuente: Departamento de Prácticas Profesionales, 2008

e) Presupuesto de inversión en equipos de laboratorio, bibliotecas y recursos didácticos

Se cuenta con recursos adecuados para la biblioteca, laboratorios y recursos didácticos; sin embargo, cada uno de estas áreas considera que convendría contar con más recursos; por ejemplo, en la biblioteca para adquirir nuevas bases de datos electrónicas, pues se espera que en el futuro, sea más digital que física en las áreas técnicas del conocimiento; mientras que en las áreas humanísticas la biblioteca deberá enriquecerse con material impreso.

Como acciones de mejoramiento se identificaron:

- Mejorar relación docencia-biblioteca para actualizar las colecciones antes de comenzar los programas, incluidos los que se ofrecen en extensión.
- Incrementar la capacitación de los usuarios para una mejor utilización de los recursos electrónicos.
- Sugerir a la academia una revisión de los procesos pedagógicos para explorar la posibilidad de organizar las prácticas en computador

a lo largo del semestre y no al final, lo que permitiría planear un uso más racional de las salas.

- Analizar la posibilidad de bajar un año la vida útil de los equipos de cómputo, la cual es de cuatro años actualmente.
- Sugerir que, en el futuro, todas las aulas estén dotadas con todos los equipos necesarios.
- Continuar el mejoramiento de las relaciones entre departamentos académicos y Departamento de Prácticas Profesionales; para ello, involucrar a los profesores en el proceso de práctica y divulgarles la importancia de la práctica y su objetivo.
- Hacer re-inducciones, como plan de conocimiento de los servicios de la Universidad y de las mejoras que se han venido realizando.

La calificación consensuada para esta característica fue **4.5**, lo que indica que se cumple en alto grado.

2.2.9.2 CARACTERÍSTICA 30. Recursos físicos

El grupo responsable de analizar el cumplimiento de esta característica tuvo en cuenta cada uno de los aspectos propuestos por el CNA para indagar sobre los espacios que se ofrecen en la Institución. Los resultados de las reflexiones fueron:

En cuanto a la disponibilidad de infraestructura -aulas, laboratorios, espacios de estudio y deportivos- se concluyó que no existen espacios ociosos en la Institución, y que hacen falta espacios de estudio para evitar ocupación y congestión en la biblioteca durante los períodos de exámenes. Los laboratorios fueron considerados adecuados, en especial con las inversiones realizadas en los últimos años. En sentir de profesores y estudiantes, según la encuesta aplicada en este proceso de Autoevaluación Institucional 2008, pueden faltar equipos didácticos, áreas deportivas, sitios de estudio y sitios de investigación; mientras que la calidad de los existentes se considera muy buena (ver tabla 48).

Como mejoramiento se propone la inversión en nuevos espacios de aprendizaje y de trabajo independiente.

TABLA No. 48
Calificación recursos académicos y físicos

Aspecto evaluado	Profesores (tiempo completo y cátedra)	Estudiantes (pregrado y posgrado)
Suficiencia equipos	3.8	4.2
Calidad equipos	4.3	4.3
Actualidad equipos	4.3	4.3
Utilización equipos	4.3	4.4
Calidad aulas de informática	4.5	4.3
Calidad aulas de clase	4.3	4.3
Calidad auditorios	4.5	4.5
Calidad sitios de estudio	4.1	4.2
Cantidad áreas deportivas	3.8	3.5
Calidad áreas deportivas	3.9	3.6
Suficiencia aulas de clase	4.2	4.3
Suficiencia sitios de estudio	3.9	3.7
Suficiencia auditorios	4.1	4.1
Suficiencia bibliotecas	4.8	4.5
Suficiencia aulas de informática	4.2	3.7
Calidad sitios investigación	4.1	4.2
Suficiencia sitios investigación	3.8	3.8

Fuente: Oficina de Planeación. Universidad EAFIT. Autoevaluación Institucional 2008, encuestas a profesores y a estudiantes, mayo de 2008.

TABLA No. 49
Calificación del Centro de Laboratorios

Aspecto evaluado	Profesores (tiempo completo y cátedra)	Estudiantes (pregrado y posgrado)
Suficiencia	4.2	3.9
Calidad	4.5	4.2
Actualidad	4.4	4.1
Utilización	4.5	4.1

Fuente: Oficina de Planeación. Universidad EAFIT. Autoevaluación Institucional 2008, encuestas a profesores y a estudiantes, mayo de 2008.

En el análisis de los espacios deportivos, se destacó el esfuerzo de los últimos 6 años por ampliar su cantidad y por mejorar los existentes; pero el crecimiento y la demanda por la actividad física es alta, lo que sumado a las variaciones del clima -que contribuyen al deterioro de los espacios deportivos- genera inconformidad. Por ello, se están adelantando proyectos de mejoramiento en dichos espacios. La dotación, salubridad y seguridad son los aspectos mejor evaluados de los espacios deportivos. Se sugiere revisar y mejorar cantidad, características e iluminación.

El grupo consideró que aunque se ha trabajado por la previsión de los espacios para el uso de personas con limitaciones, como el ascensor en el bloque 27 y senderos en la Universidad, falta más en este aspecto. La seguridad e iluminación ha mejorado notoriamente. En cuanto a la calidad de los espacios, el grupo resaltó la dotación adecuada y estética de todos los espacios de la Universidad como una de sus fortalezas.

Luego de escuchar las reflexiones del grupo, los comentarios y anotaciones de los demás asistentes, se acordó una calificación de

4.1 para esta característica, lo que de acuerdo con la escala de valoración previamente definida, significa que se cumple en alto grado.

2.2.10 FACTOR RECURSOS FINANCIEROS

Como punto de partida para evaluar las características asociadas a este Factor, se hizo una presentación de las acciones relevantes, realizadas como parte del plan de mejoramiento enunciado como fruto de la autoevaluación institucional de los años 2002-2003. Entre estas acciones sobresalen: la consolidación del fondo de estabilización, la diversificación de ingresos, mejorada con la creación del Centro para la Innovación y la Consultoría Empresarial (CICE); el sentido de responsabilidad o compromiso institucional con la elaboración, ejecución y control del presupuesto; la adopción de un sistema de costos ABC, el desarrollo de negocios propios, y la exigencia de un estudio de factibilidad económica para todos los proyectos de nuevos programas académicos de pregrado y posgrado.

Para realizar la evaluación de este factor, se convocó, en primera instancia, a los jefes de los departamentos académicos, dado su doble carácter de generadores de ingreso vía la oferta de servicios de formación, investigación y consultoría, por una parte; y de ordenadores de gastos, por la otra. También se invitó a los jefes de las dependencias que prestan servicio de apoyo académico, como la Biblioteca, el Centro de Informática y el Centro de Laboratorios; y a quienes generan otros ingresos, vía actividades de extensión, como el Centro de Idiomas, el Centro de Educación Continua, y el CICE. Finalmente, por parte de la Dirección Administrativa y Financiera (DIAF), asistieron funcionarios encargados de los procesos de gestión presupuestal y financiera¹⁵.

A continuación se presenta la síntesis de las reflexiones, conversaciones y juicios emitidos para sustentar las calificaciones de cada característica.

2.2.10.1 CARACTERÍSTICA 31. Recursos financieros

Sobre la disponibilidad de recursos y sus fuentes, se concluyó que hay estabilidad, lo que garantiza el adecuado funcionamiento de la Institución (ver tabla 50). A lo anterior, hay que agregar, la cultura de control de gastos existente en todas las dependencias, por una parte, y las políticas de calidad adoptadas en la Dirección Administrativa y Financiera, por la otra, las cuales le permitieron recibir la certificación con normas ISO.

¹⁵ La sesión se realizó el 31 de julio de 2008, entre 8 y 11 de la mañana, y se contó con la asistencia de Luz Estela Espinosa, Paola Gaviria, Luz Viviana Escudero, Natalia Escobar, y Zoraida Pulgarín, de la DIAF; por los departamentos académicos, asistieron: Jaime León Messías, Mery Patricia Tamayo, Mauricio Bejarano, Jorge Restrepo, José Toro, Geovanny Bedoya, Ricardo Uribe, Patricia Gómez, Jaime Bermúdez, Sandra Santamaría y Liliana López; por la Dirección de Extensión, Gabriel Jaime Salazar y Lucas Macías; por la oficina de Auditoría, Olga Lucía Gómez y Patricia Elena Correa; Carlos Hernando Montoya, jefe del Centro de Informática; María Cristina Restrepo, Directora de la Biblioteca; Roberto Hernández, del Centro de Laboratorios, y, por la Oficina de Planeación, Alberto Jaramillo, Mónica Vargas e Isabel Montes.

De acuerdo con estas apreciaciones sobre la disponibilidad de recursos, se consideraron como fortalezas en el cumplimiento de esta característica, las siguientes: 1) el contar con fuentes propias de financiamiento; es decir, no depender de la transferencia de recursos de entidades oficiales o privadas. 2) la consolidación del patrimonio y, 3) la estabilidad y solidez financiera. La principal fuente de financiación se encuentra en las actividades propias de la Institución (pregrado, posgrado, extensión, asesorías y consultorías). En años recientes, se ha promovido el desarrollo de negocios complementarios, como la librería y la tienda institucional, y la ampliación de los servicios de consultoría y asesoría con el CICE. En cuanto al patrimonio institucional se ha fortalecido en los últimos años y la situación financiera de la Universidad demuestra solidez y estabilidad.

La asignación de los recursos en la Universidad fue considerada por el grupo evaluador como equitativa y adecuada con las metas propuestas en el plan operativo de cada uno de los departamentos (ver tabla 51).

Después de poner en común las consideraciones anteriores, esta característica fue calificada con **4.8**, lo que significa que se cumple plenamente; al mismo tiempo, se identificaron algunas posibles acciones de mejoramiento:

- Continuar con la búsqueda de nuevas fuentes de financiación para darle mayor cobertura a las necesidades, por ejemplo: en grupos de investigación, el nuevo conocimiento se puede vender y ser rentable.
- Sensibilizar a los ejecutores de los gastos para fortalecer la conciencia en ellos del manejo adecuado de los recursos y continuar con la cultura del gasto consciente.
- Analizar posibles formas de economizar más, pero sin comprometer la solidez financiera.

TABLA No. 50
Composición patrimonial según Estados Financieros

Patrimonio	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Superávit de capital	18,2%	14,3%	13,6%	12,9%	11,6%	11,0%	10,1%	4,6%
Revalorización del patrimonio	22,5%	19,6%	20,9%	21,6%	21,0%	20,9%	20,5%	9,4%
Resultados del ejercicio	0,6%	0,8%	2,8%	4,0%	4,4%	5,5%	7,5%	5,7%
Resultados del ejercicios anteriores	14,6	11,7%	11,8%	13,7%	15,8%	18,6%	22,0%	13,6%
Superávit por valorización	44,1%	53,6%	50,9%	47,7%	47,2%	44,0%	40,1%	66,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, 2008

TABLA No. 51
Composición porcentual del gasto en inversión 2003-2010

Concepto	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Construcción y edificaciones	35,15%	55,46%	45,58%	37,15%	0,00%	8,27%	34,51%	36,00%
Lotes					22,62%	75,42%	39,07%	35,32%
Adecuaciones y dotaciones	9,26%	7,87%	8,05%	6,60%	4,61%	0,60%	9,18%	10,42%
Inversiones para Investigación	4,15%	3,10%	5,28%	5,84%	3,90%	3,72%	4,08%	3,91%
Hardware	16,69%	13,27%	12,23%	14,32%	12,53%	3,62%	3,98%	3,81%
Software	6,02%	3,43%	3,23%	4,79%	5,35%	1,48%	1,62%	1,56%
Equipos de laboratorio, herramientas y equipos de mantenimiento	19,20%	13,44%	14,40%	17,01%	11,40%	2,38%	2,61%	2,50%
Muebles y enseres y equipos de oficina	3,44%	1,20%	1,25%	0,71%	14,87%	2,31%	2,53%	2,43%
Otras inversiones	6,09%	2,23%	9,98%	13,57%	24,72%	2,21%	2,43%	4,05%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, 2008

2.2.10.2 CARACTERÍSTICA 32. Gestión financiera y presupuestal

Durante la evaluación se analizó cada uno de los aspectos propuestos por el CNA, con los siguientes resultados:

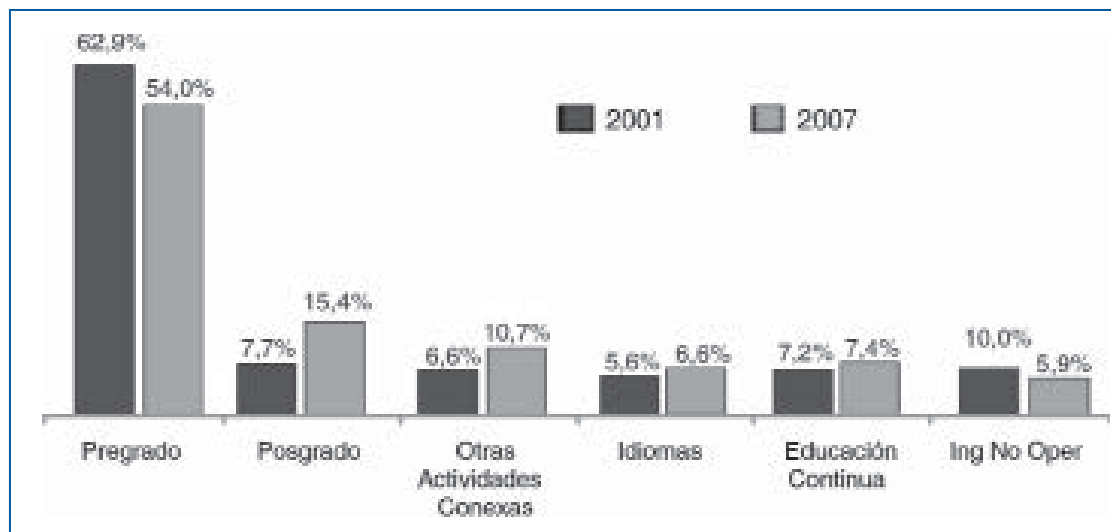
Existen políticas y estrategias para la elaboración del presupuesto de inversión y de funcionamiento; además, existen procesos y políticas de coordinación operativa, entre académicos y administrativos, durante la ejecución presupuestal de cada año, teniendo en cuenta que existen limitaciones presupuestales.

Se tiene una buena estructura de presupuestos (ver gráficos 2 y 3), y un manejo apropiado de los recursos, se cuenta con un comité de inversiones para la planta física, laboratorios, oficinas, en el cual participan representantes ad-hoc de las unidades académicas, de acuerdo con el proyecto de expansión física.

También, se cuenta con un comité de recursos financieros, el cual evalúa el flujo de caja en el corto, mediano y largo plazo con diferentes alternativas. En este punto, se destacaron los diferentes fondos con que cuenta la Universidad: 1) para manejar y administrar todos los recursos de funcionamiento, como gasto de personal y gastos administrativos; 2) un fondo de patrimonio para ingresos parafiscales e ingresos de donaciones para los becados, y 3) un fondo de estabilización, para una época de contingencia.

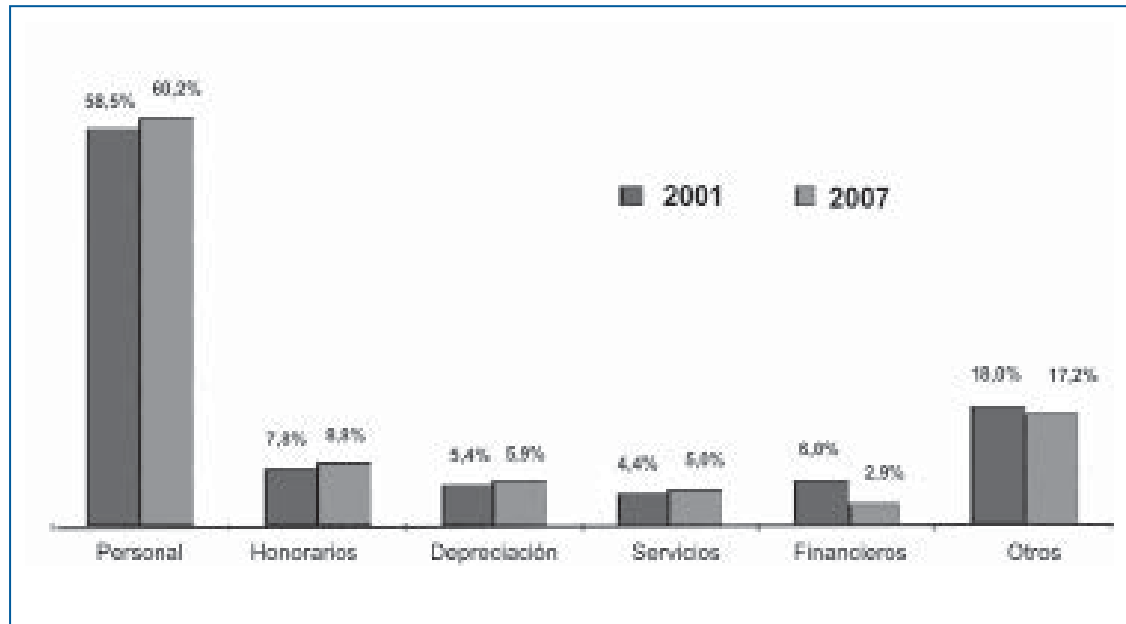
En el análisis de los presupuestos, el grupo consideró que estos responden a los intereses de las áreas (aunque existen restricciones), los departamentos están de acuerdo con las políticas en sí mismas y consideran que existe buena comunicación frente a las modificaciones presupuestales; es decir, las políticas y procedimientos son adecuados.

GRÁFICO No. 2
Composición de los Ingresos anuales



Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, 2008

GRÁFICO No. 3
Composición de los Gastos anuales



Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, 2008

Sobre el plan de cancelación de compromisos, se destacó el pago adecuado e incluso adelantado, con el fin de ganar algunos puntos de intereses; finalmente, se constató la existencia de actividades de auditoría y revisoría, que dan cuenta de la estabilidad financiera y de la calidad de la gestión de los recursos (ver Tablas 52 y 53).

TABLA No. 52
Resumen de actividades de Auditoría por procesos

Procesos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Apoyo financiero	9	11	8	5	7	7	1	4	1	53
Apoyo administrativo	12	11	21	24	24	22	10	24	3	151
Apoyo financiero y administrativo en las sedes				6				2	2	10
Apoyo académico		3	2	1		2	3			11
Total	21	25	31	36	31	31	14	30	6	225

Fuente: Departamento de Auditoría, septiembre 2008

En términos generales, se consideró que es razonable el manejo y evaluación de los recursos financieros, así como la disponibilidad que se tiene para reinvertir estos recursos; aunque existen limitaciones presupuestales, se cuenta con una reserva de imprevistos para garantizar el desarrollo de nuevas actividades académicas en la institución.

TABLA No. 53
Resultado actividades de Auditoría 2000 – 2008

Años	Número de actividades programadas	Número de actividades desarrolladas	% de cumplimiento
2000	29	21	72%
2001	15	25	167%
2002	23	31	135%
2003	25	36	144%
2004	20	31	155%
2005	26	31	119%
2006	16	14	88%
2007	18	30	167%
2008	18	6	33%

Fuente: Departamento de Auditoría, septiembre 2008

El grupo calificó esta característica con **4.7**, lo cual significa que se cumple plenamente. Entre las posibles acciones de mejoramiento se recomienda considerar la formación de un grupo de apoyo a la gestión financiera, con la participación de docentes del Departamento (académico) de Finanzas.

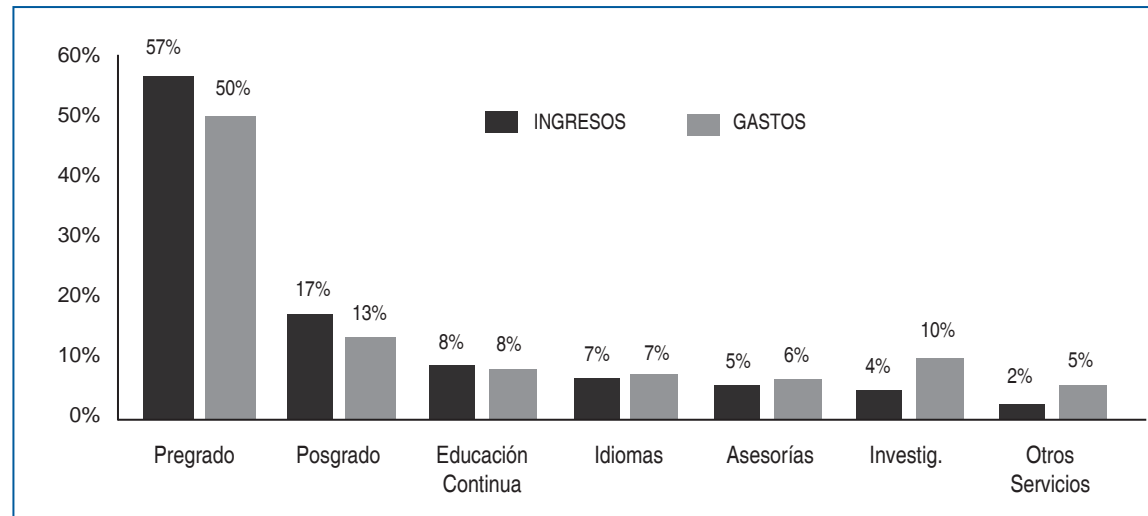
2.2.10.3 CARACTERÍSTICA 33. Presupuesto y funciones sustantivas

Para analizar el presupuesto y funciones sustantivas, se tuvo en cuenta la disponibilidad de recursos presupuestales y la distribución proporcionada en la asignación de fondos, como lo indica el CNA. En este sentido, se consideró que existe un presupuesto adecuado que cubre las necesidades de la Universidad en las tareas de formación, investigación y extensión (ver gráfico 4).

En cuanto a la disponibilidad de recursos presupuestales, se observó que la Universidad no ha presentado problemas sustanciales; que todas las personas que tienen la responsabilidad de administrar estos recursos los pueden utilizar cuando los necesitan. Además, los traslados presupuestales son posibles de un rubro a otro, de acuerdo con las circunstancias.

Según las necesidades de la Universidad, el grupo evaluador consideró la distribución de los recursos adecuada, los ajustes son racionales en la asignación de fondos destinados a funcionamiento e inversión. La distribución en funcionamiento e inversión está reflejada en el crecimiento de la Universidad en los últimos años.

GRÁFICO No. 4
Distribución porcentual del presupuesto de Ingresos y Gastos según funciones sustantivas 2008 (*)



Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, 2008

Con base en las consideraciones expuestas, se asignó una calificación de **4.8**, lo cual significa que la característica se cumple plenamente.

2.2.10.4 CARACTERÍSTICA 34. Organización para el manejo financiero

Para la evaluación de esta característica se tuvieron en cuenta tres aspectos: transparencia en el manejo de los recursos financieros, calificación y eficiencia del personal encargado. En el análisis de la transparencia, se consideró que existe, y prueba de ello es la certificación de calidad ISO con la que cuentan los procesos y procedimientos del área financiera. Además, los estados financieros se difunden de manera regular y amplia. Existe eficiencia y equidad en el manejo de los recursos.

La calificación académica del personal vinculado a la Dirección Administrativa y Financiera, responsable de planear y orientar la formulación

y ejecución presupuestal, y los procedimientos concomitantes, fue considerada como adecuada (ver Tabla 54). La capacidad para administrar esos recursos también fue destacada, teniendo en cuenta, además, que gran parte del manejo financiero corresponde a los ordenadores del gasto, quienes, en su mayoría, son los jefes de los departamentos académicos y los decanos de las Escuelas.

La principal acción de mejoramiento identificada consiste en mantener actualizada la página web en donde se describen las políticas y procedimientos financieros de la Institución, como garantía de transparencia para la comunidad universitaria. Igualmente conservar la costumbre de presentar y divulgar los estados financieros anuales (balance y estado de resultados), debidamente auditados por la revisoría fiscal.

La calificación asignada a esta característica fue **4.6**, lo cual significa que se cumple plenamente.

TABLA No. 54
Planta de cargos DIAF, según nivel de estudios
Año 2008

Dependencia	Otros	Técnico - Tecnológico	Pregrado	Especialización	Maestría	Total
Coordinación Conciliaciones Bancarias	2		1			3
Departamento de Contabilidad	1		3	1		5
Departamento de Costos y Presupuestos	1		1	3		5
Departamento de Tesorería y Cartera	4	5	2	3		14
Dirección Administrativa y Financiera				1	1	2
Total	8	5	7	8	1	29

Fuente: Dirección Administrativa y financiera, 2008

3

EVALUACIÓN GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN

Con base en el modelo de ponderación definido, las calificaciones asignadas a cada una de las características permiten obtener una calificación institucional de **4.374**, que en la escala de valoración adoptada significa que la Universidad EAFIT cumple en alto grado los estándares de calidad establecidos por el CNA, en sus Lineamientos para la Acreditación Institucional. Esta calificación resulta muy halagadora, teniendo en cuenta los cambios registrados en la Institución, y la recomposición de los grupos autoevaluadores principal (Comité Rectoral) y de apoyo (los comités ad-hoc convocados para considerar cada factor, de acuerdo con sus conocimientos y actividades en la Institución).

En efecto, en términos comparativos con el proceso realizado en 2002, no todas las características registran incrementos en sus calificaciones; por el contrario, algunas disminuyen (ver tabla 56). Estas discrepancias se explican, de una parte, por la diferente composición de los grupos que realizaron las primeras evaluaciones en ambos procesos, lo que permitió al Comité Rectoral considerar y contrastar otras visiones sobre el quehacer de la Institución; y, de otra, por el crecimiento de la Institución durante el último sexenio, que necesariamente conlleva la aparición de nuevos compromisos y de mayores niveles de exigencia en materia de calidad.

En este sentido, cabe resaltar que, en medio de estos nuevos retos académicos y administrativos, la calificación global de la Institución es superior a la obtenida en 2003, lo cual resulta muy satisfactorio en medio de un ambiente de crecimiento y de cambio continuo.

Pero más allá de la calificación lograda, conviene detenerse en la exposición de algunas acciones de mejoramiento desarrolladas -en el lapso transcurrido entre las dos autoevaluaciones- y que se corresponden con algunas de las observaciones y recomendaciones de los pares académicos que realizaron la visita de evaluación externa en 2003, si bien, conviene señalarlo, la Institución se manifestó oportunamente sobre el “Informe de Evaluación Externa con Fines de Acreditación Institucional” (ver anexo 2, al final de este documento).

REFORMA CURRICULAR. La obtención de la Acreditación Institucional en 2003 marcó un hito en la historia de la Universidad EAFIT y sirvió de motivo de reflexión sobre el devenir institucional a partir del año 2004. Esta reflexión culminó con la formulación de un nuevo plan estratégico de desarrollo, para el período 2006-2012, que servirá para orientar la Universidad EAFIT en sus aspiraciones de convertirse en una “universidad de docencia con investigación”.

Como uno de los ejes fundamentales para el logro de este reto, se acordó revisar los planes de estudio, de pregrado y de posgrado, con el objetivo de articularlos en un único sistema que propicie la continuidad de la formación de los alumnos, reduciendo el tiempo total requerido para acceder a una titulación de posgrado, y que permita consolidar los programas de posgrado y, al mismo tiempo, articularlos con las actividades de investigación.

Durante los años 2006 y 2007, de manera muy participativa, se adelantó este proceso de actualización curricular, con resultados muy positivos,

entre los cuales deben mencionarse dos que coinciden con algunas de las recomendaciones enunciadas por los pares en su informe: reducción de los tiempos de duración de los pregrados (ver Tabla 55) e incremento de los programas de maestría.

TABLA No. 55
Reducción de la duración de los pregrados

REFORMA CURRICULAR		
Programa	Fecha	Semestre/Créditos
Administración de Negocios	31 de enero	9 (11) - 160 (192)
Geología	17 de mayo	10 (11) - 178 (185)
Ingeniería Matemática	14 de febrero	9 (11) - 164 (187)
Negocios Internacionales	21 de febrero	9 (11) - 162 (172)
Ingeniería de Procesos	28 de febrero	10 (11) - 180 (196)
Comunicación Social	7 de marzo	9 (10) - 165 (184)
Contaduría Pública	14 de marzo	9 (11) - 163 (192)
Ingeniería Mecánica	22 de marzo	10 (11) - 173 (200)
Música	24 de mayo	9 (10) - 165 (176)
Economía	12 de abril	9 (10) - 141 (178)
Ingeniería de Producción	19 de abril	10 (11) - 179 (199)
Ingeniería Física	26 de abril	9 (11) - 156 (184)
Ingeniería de Diseño de Producto	3 de mayo	10 (11) - 180 (198)
Ingeniería Civil	10 de mayo	10 (11) - 180 (197)
Ingeniería de Sistemas	14 de junio	9 (11) - 161 (199)

Fuente: Oficina de Planeación, octubre 2008

En efecto, entre las recomendaciones para el mejoramiento de la calidad institucional, los pares que visitaron a la Universidad EAFIT en 2003, consignaron en su informe: “se sugiere estudiar la posibilidad de acortar el tiempo de duración de los pregrados sin que ello implique sacrificar de manera significativa el excelente programa de prácticas estudiantiles que distingue a EAFIT”; y “se debería buscar en el nivel de postgrado un mayor equilibrio entre el número de programas de maestría y los de especialización” (p. 23 del Informe de Evaluación Externa).

FORTALECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGATIVA. En el anexo 1, se presentan los principales logros en esta materia, listados con base en los diferentes aspectos a evaluar, propuestos en la guía del CNA, al enunciar la característica 15.

MEJORAMIENTO DE LA PLANTA PROFESORAL. Los datos mostrados a lo largo de este informe dan cuenta que la Universidad EAFIT ha mejorado su cuerpo profesoral en cantidad, dedicación y en calidad (medida en la titulación de posgrado de sus docentes).

Teniendo en cuenta la calificación global de la Institución, las acciones de mejoramiento llevadas a cabo en el último sexenio, y los nuevos retos asumidos por la Universidad EAFIT, el Comité Rectoral considera que es pertinente someter a consideración de pares externos, designados por el CNA, el presente informe de autoevaluación con miras a la renovación de la acreditación institucional lograda en 2003. Por tanto, para tal fin se remitirá al CNA.

TABLA No. 56
Comparativo de Calificaciones entre Autoevaluaciones

Factor	Características	Calificación Autoevaluación 2003	Calificación Pares 2003	Calificación Autoevaluación 2008
1	1	4,0	4,3	4,5
	2	4,0	4,0	4,2
	3	4,3	3,8	4,3
2	4	4,5	4,2	4,3
	5	4,6	5,0	4,1
	6	4,5	4,5	4,7
	7	4,5	4,2	4,3
	8	4,2	3,5	4,0
	9	4,2	3,5	4,0
	10	4,4	3,5	4,2
	11	4,3	3,0	4,0
	3	12	4,0	4,3
13		4,5	4,2	4,5
4	14	4,0	4,3	4,3
	15	4,3	3,2	4,0
5	16	4,5	5,0	4,6
	17	5,0	4,5	4,6
	18	4,0	3,7	4,5
6	19	4,5	4,8	4,8
	20	4,0	5,0	4,2
	21	4,3	2,8	4,2
7	22	4,5	4,3	4,6
	23	4,6	5,0	4,6
	24	4,0	4,8	4,6
8	25	4,0	5,0	4,5
	26	4,0	4,3	4,4
	27	4,0	5,0	4,7
	28	Característica nueva		4,6
9	29	4,5	4,3	4,5
	30	3,0	3,8	4,1
10	31	4,0	4,7	4,8
	32	4,5	5,0	4,7
	33	4,0	4,0	4,8
	34	4,0	3,8	4,6
Calificación global		4.306	4.315	4.374

4

BASES PARA UN PLAN DE MEJORAMIENTO 2008 - 2012

Las acciones de mejoramiento identificadas a lo largo de la Autoevaluación Institucional 2008 se recogen en un documento sinóptico, que se presenta a continuación bajo el título de Bases para un plan de mejoramiento 2008-2012.

Esta acotación temporal se explica porque el actual plan estratégico de desarrollo de la Universidad EAFIT culmina su vigencia en 2012, y el compromiso previsto es el de evaluar, en 2010, su desarrollo.

La evaluación permitirá, además de conocer los desarrollos alcanzados, articular -a la planeación estratégica y operativa de la Institución- las acciones de mejoramiento propuestas en desarrollo de la Autoevaluación Institucional 2008.

En el año 2012, se comenzará a formular el nuevo plan estratégico de desarrollo, para lo cual se considerarán tanto los avances logrados como las actividades de mejoramiento pendientes aún de realización, de acuerdo con los plazos previstos al formularlas en estas Bases. De esta manera, las Bases que aquí se presentan pasarán a constituir parte esencial del devenir institucional, debidamente planeado.

Cabe señalar que la denominación de “Bases” responde también al carácter preliminar que todavía tienen los enunciados recogidos en las propias sesiones de autoevaluación, y que deberán ser decantados una vez que se reciba la visita y el informe de evaluación de los pares externos que designe el CNA. Es decir, el plan de mejoramiento definitivo sólo se tendrá cuando concluya el proceso de acreditación institucional que motivó la Autoevaluación Institucional 2008.

Finalmente, conviene señalar que la definición de plazo para el desarrollo de las acciones de mejoramiento está determinada por los avances del Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012 y la articulación a este plan de los compromisos de mejoramiento identificados con la Autoevaluación Institucional 2008. De esta manera, se adoptan las siguientes definiciones:

- **En curso:** es una acción que se está ejecutando en el año en curso (2008)
- **Corto plazo:** es una acción que se espera realizar a partir de los dos próximos años, bien sea en 2009 o en 2010
- **Largo plazo:** es una acción que se espera realizar a partir de 2011

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 1: Coherencia y Pertinencia de la Misión (calificación 4.5)				
<p>Promover el conocimiento y análisis de la Misión y de los valores institucionales enunciados en 2008, entre profesores, estudiantes, empleados y egresados.</p> <p>Acciones específicas:</p> <p>Exponer y explicar los alcances de la nueva Misión durante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las sesiones de socialización del informe de autoevaluación Los procesos de inducción a estudiantes, profesores, empleados y padres de familia Incluir el texto de la Misión y de los valores en las publicaciones de la Universidad 	XXX	XXX	XXX	Oficina de Planeación Mercadeo Institucional y Desarrollo de Empleados Dpto. de Comunicación y Cultura
CARACTERÍSTICA 2: Orientaciones y estrategias del proyecto institucional (calificación 4.2)				
Revisar el contenido del Proyecto Educativo Institucional formulado en 1997 y proponer modificaciones al mismo, o un nuevo PEI, para aprobación del Consejo Superior	XXX	XXX		Comité Rectoral
CARACTERÍSTICA 3: Formación Integral y construcción de la comunidad académica en el proyecto institucional (calificación 4.3)				
<p>La construcción de comunidades académicas en el proyecto institucional gira alrededor de los programas de formación ofrecidos y de las áreas de conocimiento en las que se enmarcan. Bajo esta perspectiva, compete a los profesores vincularse a las comunidades académicas propias de su formación disciplinar o profesional, y a la Universidad continuar con el apoyo brindado.</p> <p>En particular, se consideran las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mantener la política de apoyo (licencia remunerada y subsidio económico) para facilitar la asistencia a eventos nacionales e internacionales desarrollados en las áreas de interés académico de los docentes, de acuerdo con su formación. Estimular la realización de eventos académicos en EAFIT, promovidos y organizados por sus docentes. Continuar favoreciendo la publicación de libros de texto, informes de investigación y otros materiales académicos producidos por los docentes, en los medios institucionales: Fondo Editorial Universidad EAFIT, Cuadernos de Investigación, Revista Universidad EAFIT. Apoyar con recursos económicos las revistas especializadas, a cargo de las Escuelas: Ecos de Economía, Ad-Minister, Coherencia, Ingeniería y Ciencia. 	XXX	XXX	XXX	Decanos de las Escuelas y Dirección de Desarrollo Humano Decanos de las Escuelas y Jefes de Departamentos Rector, Fondo Editorial y Dirección de Investigación y Docencia Rector, Decanos y Dirección Administrativa y Financiera

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 4: Deberes y Derechos de los estudiantes (calificación 4.3)				
<p>La Institución cuenta con reglamentos que rigen la vida estudiantil en la Universidad y que son difundidos y aplicados de manera amplia y transparente. Sin embargo, en atención a las observaciones recibidas de los representantes estudiantiles de pregrado, en la sesión de autoevaluación a la que fueron invitados, se llevarán a cabo las siguientes acciones de mejoramiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un proceso de inducción anual a los representantes estudiantiles sobre las funciones estatutarias de cada uno de los cuerpos colegiados en los que participan. Difundir los principios educativos y las principales normas disciplinarias del reglamento de pregrado en las inducciones a estudiantes y padres de familia. Promover el conocimiento del reglamento por parte de los nuevos alumnos. Evaluar el impacto académico del reglamento estudiantil vigente. Revisar el reglamento académico de posgrado. 		XXX	XXX	Secretaría General y Comunicaciones
		XXX	XXX	Secretaría General y Comunicaciones
		XXX	XXX	Profesores de planta
			XXX	Oficina de Planeación
			XXX	Consejo Académico
CARACTERÍSTICA 5: Admisión y permanencia de estudiantes (calificación 4.1)				
Evaluar el impacto académico del reglamento estudiantil vigente con miras a definir los efectos de las normas sobre admisión y permanencia en la Institución		XXX		Oficina de Planeación y Comunicación y Cultura
CARACTERÍSTICA 6: Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes (calificación 4.7)				
La evaluación dada a esta característica permite identificar como posible acción de mejoramiento la continuidad de la política en materia de estímulos y créditos para los estudiantes	XXX	XXX	XXX	Dirección de Desarrollo Humano, Dirección Administrativa y Financiera
CARACTERÍSTICA 7: Deberes y derechos del profesorado (calificación 4.3)				
<p>La evaluación dada esta característica demuestra que la Universidad EAFIT ha mantenido, de tiempo atrás, un reglamento profesoral que define con claridad sus deberes y derechos, incluido el de participar en cuerpos colegiados de la Institución, como son el Consejo Directivo, el Consejo Académico, el Comité de Escalafón, el Comité de Investigaciones, los Consejos de Escuela, los Comités de Carrera y los comités paritarios en materia de salud ocupacional y otras áreas de bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> En razón de los nuevos retos asumidos por la Universidad al definir una nueva Misión y al comprometerse con el propósito de llegar a ser una universidad de docencia con investigación, la acción prioritaria es revisar los estatutos que rigen las relaciones académicas y laborales de los docentes en la Institución. 		XXX		Comité Rectoral, Comité de Escalafón y Consejo Directivo

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 8: Planta Profesoral (calificación 4.0)				
De acuerdo con las evaluaciones hechas tanto por el Grupo de Representantes profesoraes como por el Comité Rectoral, las acciones de mejoramiento se centrarán en:				
• Elevar la participación de los estudiantes en la evaluación semestral de sus profesores, según está contemplado en las normas.	XXX	XXX	XXX	Decanos y jefes de departamento
• Promover el conocimiento de los criterios de asignación académica entre los docentes.	XXX	XXX	XXX	Decanos y jefes de departamento
• Incluir las contribuciones al desarrollo de los planes operativos anuales en las evaluaciones de desempeño de los docentes.	XXX	XXX	XXX	Decanos y jefes de departamento
• Conocer y evaluar las opiniones de los docentes sobre el sistema de asignación académica semestral .		XXX		Oficina de Planeación
CARACTERÍSTICA 9: Carrera Docente (calificación 4.0)				
En lo concerniente a la carrera docente, se identifica como acción de carácter prioritario, la revisión y actualización de los estatutos que reglamentan la vida académica de los profesores: Estatuto Profesoral, Estatuto de Desarrollo Profesoral y Estatuto de Investigaciones.		XXX		Comité Rectoral, Comité de Escalafón, Comité de Investigaciones y Consejo Directivo
CARACTERÍSTICA 10: Desarrollo Profesoral (calificación 4.2)				
De acuerdo con las observaciones hechas por los representantes profesoraes y por el Comité Rectoral, en sus sesiones de autoevaluación, las acciones de mejoramiento en materia de desarrollo profesoral se centran en la revisión de los diversos estatutos que regulan la vida académica de los docentes. La acción de mejoramiento es única y consiste en revisar y actualizar dicha reglamentación.		XXX		Comité Rectoral, Comité de Escalafón, Comité de Investigaciones y Consejo Directivo

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 11: Interacción académica de los profesores (calificación 4.0)				
<p>La interacción académica de los profesores está basada en su vinculación a comunidades académicas pertinentes a sus disciplinas y profesiones. Para mejorarla, se identifican las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar con el apoyo económico y administrativo a los grupos de investigación Consolidar el conjunto de revistas especializadas de la Institución -Ecos de Economía, Ingeniería y Ciencia, y Coherencia- con miras a convertirlas en expresión de comunidades académicas en sus áreas de conocimiento. Mantener los programas de apoyo económico y licencia remunerada para la formación de posgrado y de participación en eventos académicos especializados, para los docentes de la Institución. Apoyar el desarrollo de seminarios, congresos temáticos, disciplinarios y profesionales en la Universidad. 	XXX	XXX	XXX	Rectoría, Dirección de Investigación y Docencia, Decanos, Jefes de Departamentos y de Programas Académicos
	XXX	XXX	XXX	
	XXX	XXX	XXX	
CARACTERÍSTICA 12: Interdisciplinariedad, flexibilidad y evaluación del currículo (calificación 4.5)				
<p>En lo que atañe al Factor Procesos Académicos, y, en particular a esta característica, las acciones de mejoramiento se centrarán en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un seguimiento continuo a la implementación de la reforma curricular aprobada en 2007 y que comenzó en plena vigencia en el primer semestre de 2008. Desarrollar programas de capacitación en métodos y técnicas pedagógicas que propicien el desarrollo de programas de formación centrados en el aprendizaje Realizar cursos de inglés dirigidos únicamente a los docentes, a fin de que éstos tengan acceso a la literatura internacional de sus materias y a la consolidación de redes académicas con colegas del exterior. 		XXX	XXX	Consejo Académico
		XXX	XXX	Dirección de Investigación y Docencia
			XXX	Dirección de Investigación y Docencia, Centro de Idiomas, departamentos académicos
CARACTERÍSTICA 13: Programas de pregrado, posgrado y educación continua (calificación 4.5)				
<p>Para desarrollar y articular los distintos niveles de formación contemplados en esta característica, se proponen las siguientes acciones de mejoramiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer seminarios y actividades de capacitación a los docentes para mejorar la correspondencia entre los objetivos de los cursos y de sus contenidos con las actividades de aprendizaje y los sistemas de evaluación. Considerar las posibilidades y alternativas de articular la formación continuada con los programas de formación de pregrado y posgrado, en concordancia con la ley sobre educación para el trabajo. 		XXX		Dirección de Investigación y Docencia
		XXX		Consejo Académico

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 14: Formación para la investigación (calificación 4.3)				
<p>Para mejorar los resultados alcanzados en la formación para la investigación, se prevé el fortalecimiento de los distintos instrumentos ya existentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Semilleros de investigación con actividades propias, para estudiantes de pregrado Desarrollo de trabajos de grado en los grupos de investigación existentes, para estudiantes de posgrado. Conservación de los seminarios de investigación en programas de pregrado y de posgrado Promoción de los semestres de práctica investigativa, entre los alumnos de pregrado que ingresan al semestre académico de práctica profesional. 	XXX	XXX	XXX	Dirección de Investigación y Docencia
CARACTERÍSTICA 15: Investigación (calificación 4.0)				
<p>Para fortalecer la investigación científica y aplicada, según está previsto en el Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012, se llevarán a cabo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comprometer y apoyar a todos los grupos de investigación de la Universidad EAFIT en los procesos de reconocimiento, clasificación y medición promovidos por Colciencias y otros organismos nacionales e internacionales Revisar las políticas, programas, procedimientos y estímulos para las actividades de investigación en la Universidad Mejorar e incrementar la articulación de las actividades de investigación con el desarrollo de los programas de pregrado y de posgrado. Fortalecer los programas de jóvenes investigadores con recursos internos y externos Fortalecer los vínculos empresariales para el desarrollo conjunto de proyectos de investigación 		XXX	XXX	Dirección de Investigación y Docencia
		XXX	XXX	Dirección de Investigación y Docencia
		XXX	XXX	Decanos, Jefes de programa e investigadores
		XXX	XXX	Decanos, Jefes de programa e investigadores
		XXX	XXX	Dirección de Investigación y Docencia
CARACTERÍSTICA 16: Institución y entorno (calificación 4.6)				
<p>En la sesión de autoevaluación efectuada con el grupo ad-hoc, se sugirieron dos acciones de mejoramiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzar las acciones de posicionamiento de la Universidad a nivel regional, nacional e internacional. A fin de contar con elementos de juicio para promover el posicionamiento nacional de la Universidad EAFIT, la Institución, en desarrollo de esta recomendación, contrató un estudio de imagen con la firma Invamer-Gallup, cuyos resultados servirán para tomar decisiones en esta materia. Fortalecer los mecanismos de comunicación interna para socializar los logros de las áreas con toda la comunidad universitaria. 	XXX	XXX	XXX	Rectoría, Departamentos de Comunicaciones y de Mercadeo Institucional
			XXX	XXX

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 17: Egresados e institución (calificación 4.6)				
<p>Para esta característica se proponen las siguientes acciones de mejoramiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar conjuntamente para canalizar más efectivamente las demandas de empleo de las empresas tanto nacionales como internacionales. • Incentivar la actualización de los datos personales por parte de los mismos egresados. • CRM: Consolidar este sistema como única fuente para manejar las relaciones con los clientes y optimizar su uso. • Integrar de manera más directa a los departamentos para definir estrategias de seguimiento a egresados. • Mejorar el contacto con los egresados en el exterior y con los egresados más antiguos. • Diseñar e implementar cursos virtuales según las necesidades e intereses de los egresados. 		XXX	XXX	Centro de Egresados, Oficina de Relaciones Internacionales, DEPP, Centro de Idiomas y Comunicación y Cultura
		XXX	XXX	Departamento de Mercadeo Institucional y Comunicación y Cultura
		XXX		Departamento de Mercadeo Institucional y Comunicación y Cultura
		XXX	XXX	Centro de Egresados y Comunicación y Cultura
			XXX	Centro de Egresados y Comunicación y Cultura
			XXX	Educación virtual (Vicerrectoría) y Escuelas
CARACTERÍSTICA 18: Articulación de funciones (calificación 4.5)				
<p>De acuerdo con la autoevaluación de esta característica, las acciones de mejoramiento tienden a apuntalar los desarrollos alcanzados y tienen carácter muy puntual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el bilingüismo de los docentes para facilitar su vinculación a redes internacionales y desarrollar mecanismos para que haya una mayor visibilidad de los docentes en comunidades académicas del exterior • Desarrollar una mayor difusión interna de los esfuerzos hechos para participar en redes de educación superior, para contribuir al estudio de la problemática que la rodea y para articularse con otras instancias del sistema educativo 	XXX	XXX	XXX	Decanos y Centro de Idiomas
	XXX	XXX	XXX	Departamento de Comunicación y Cultura

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 19: Sistemas de autoevaluación (calificación 4.8)				
<p>Tres grandes acciones de mejoramiento se consideran para esta característica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular los resultados de la ejecución del plan operativo anual (su nivel de cumplimiento) con las evaluaciones de desempeño de las personas, buscando que el cumplimiento de las metas del plan operativo se refleje, de manera directa, en la evaluación administrativa del empleado. • Hacer más visibles los procesos de implementación o ejecución de los planes de mejoramiento resultantes de los procesos de autoevaluación, pese a su integración en los planes operativos anuales, pues, en el momento de realizar una segunda autoevaluación, parece como si tuvieran poco seguimiento. • En consonancia con el Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012, continuar con la política de autoevaluación y acreditación de pregrados, y comenzar las autoevaluaciones de posgrados. 		XXX	XXX	<p>Depto. Desarrollo de Empleados, jefes de Dptos. académicos y decanos.</p>
		XXX	XXX	Jefes programas acreditados
			XXX	Coordinadores de posgrados y jefes de carreras
CARACTERÍSTICA 20: Sistemas de información (calificación 4.2)				
<p>Respecto a los sistemas de información existentes se acordó:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formular y ejecutar un proyecto para gestionar e integrar la información institucional de carácter estratégico. • Desarrollar actividades de capacitación a los usuarios para lograr un mejor provecho de los aplicativos existentes. 			XXX	<p>Dirección de Planeación y Centro de Informática</p>
		XXX		Centro de Informática y Comunicación y Cultura

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 21: Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo (calificación 4.2)				
<p>Las acciones de mejoramiento identificadas fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la práctica de la evaluación de sus profesores, por parte de los alumnos, dado el bajo porcentaje de éstos que la realizan, pese a que todos son invitados a hacerla. • Involucrar en la evaluación de desempeño de los docentes, los resultados de las evaluaciones realizadas, vía internet, por los estudiantes de los cursos que atendieron durante el año. • Incluir en la evaluación anual de méritos docentes, el compromiso del profesor con el cumplimiento del plan operativo del departamento al que pertenece • Promover la cultura de la autoevaluación, como parte de la evaluación anual del desempeño, entre todo el personal académico y administrativo. 		XXX		Decanos y jefes de departamento
			XXX	Decanos y jefes de departamento
		XXX	XXX	Decanos y jefes de departamento
			XXX	Decanos y jefes de departamento
CARACTERÍSTICA 22: Programas de pregrado, posgrado y educación continua (calificación 4.6)				
<p>Se acordaron las siguientes acciones de mejoramiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explorar otros mecanismos de comunicación de los servicios de bienestar, con miras a ampliar la utilización de los mismos por parte de los alumnos • Realizar un sistema de intranet para los estudiantes. • Hacer mayor seguimiento al plan de mantenimiento de escenarios, espacios e infraestructura deportiva y artística para garantizar el buen estado de los mismos. 			XXX	Desarrollo Humano y Comunicaciones
			XXX	Desarrollo Humano, Centro de Informática y Comunicaciones
			XXX	Desarrollo Humano y Servicios Generales
CARACTERÍSTICA 23: Estructura del bienestar institucional (calificación 4.6)				
<ul style="list-style-type: none"> • Crear estrategias para detección de necesidades de los usuarios. • Mejorar la estrategia de comunicación de todos los programas que ofrece bienestar; Crear e implementar un plan de medios para Bienestar. 		XXX	XXX	Desarrollo Humano y Comunicación y Cultura

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 24: Recursos para el bienestar institucional (calificación 4.6)				
<ul style="list-style-type: none"> Realizar, de manera permanente, campañas de divulgación de los programas de bienestar entre empleados y estudiantes. Desarrollar estudios sobre intereses en programas de bienestar, que permitan segmentar la población. Identificar estrategias para sensibilizar a todos los sujetos a interesarse y responsabilizarse por su propio bienestar. Señalar los lugares en donde se desarrollan programas y actividades y se ofrecen servicios. 		XXX	XXX	Desarrollo Humano, Comunicación y Cultura
CARACTERÍSTICA 25: Administración y gestión y funciones institucionales (calificación 4.5)				
<p>Revisar y actualizar los Estatutos de la Universidad en lo concerniente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Denominaciones de las dependencias y cargos establecidos en ellos. Períodos de los cargos y frecuencia de evaluación de gestión. La posibilidad de crear seccionales en otras ciudades, de acuerdo con el artículo 121 de la Ley 30 de 1992. 		XXX		Secretaría General, Rectoría y Consejo Superior
CARACTERÍSTICA 26: Procesos de comunicación interna (calificación 4.4)				
Ampliar la cobertura de los medios de comunicación existentes, incluyendo a padres de familia y a mayor número de egresados.			XXX	Departamento de Comunicación y Cultura
CARACTERÍSTICA 27: Capacidad de gestión (calificación 4.7)				
<p>Las acciones previstas en la característica 25, también son aplicables para el mejoramiento de la capacidad de gestión. Revisar y actualizar los Estatutos de la Universidad en lo concerniente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Denominaciones de las dependencias y cargos establecidos en ellos. Períodos de los cargos y frecuencia de evaluación de gestión. La posibilidad de crear seccionales en otras ciudades, de acuerdo con el artículo 121 de la Ley 30 de 1992. 		XXX		Secretaría General, Rectoría y Consejo Superior

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 28: Procesos de creación, modificación y extensiones de programas académicos (calificación 4.6)				
<ul style="list-style-type: none"> Integrar las políticas y procedimientos sobre creación, modificación y extensión de programas en el Proyecto Educativo Institucional. 	XXX			Comité Rectoral
CARACTERÍSTICA 29: Recursos de apoyo académico (calificación 4.5)				
<p>Como se aprecia en el Informe Final de la Autoevaluación 2008, esta característica integra elementos muy heterogéneos: biblioteca, laboratorios, prácticas profesionales, y servicios informático; cuyo común denominador es el de constituir recursos de apoyo para el desarrollo de las actividades académicas. En concordancia con la naturaleza de la característica las acciones de mejoramiento son diversas y puntuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejorar relación docencia-biblioteca para actualizar las colecciones antes de comenzar los períodos de clase. Incrementar la capacitación de los usuarios para una mejor utilización de los recursos electrónicos. Explorar la posibilidad de organizar las prácticas en computador a lo largo del semestre y no al final, para lograr un uso más racional de las salas. Analizar la posibilidad de disminuir en un año la vida útil de los equipos de cómputo. Lograr que todas las aulas estén dotadas de medios audiovisuales. Continuar el mejoramiento de las relaciones entre departamentos académicos y Departamento de Prácticas Profesionales. Hacer re-inducciones, como plan de conocimiento de los servicios de la Universidad y de las mejoras que se han venido realizado. 		XXX	XXX	<p>Dirección Biblioteca</p> <p>Centro de Informática y Comunicación y Cultura</p> <p>Centro de Informática</p> <p>Centro de Informática</p> <p>Centro de Informática</p> <p>DEPP</p> <p>Desarrollo Humano</p>
CARACTERÍSTICA 30: Recursos físicos (calificación 4.1)				
<ul style="list-style-type: none"> Edificar nuevas áreas de estudio para uso de los alumnos. Incrementar la cantidad de espacios deportivos y de bienestar. Mejorar la iluminación de las canchas deportivas existentes. Desarrollar nuevas facilidades para el acceso de personas con limitaciones físicas. Invertir en nuevos espacios de aprendizaje y trabajo independiente (Centro de Laboratorios). 		XXX	XXX	<p>Comité de Planta Física y Servicios Generales</p>

ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAZO PREVISTO			RESPONSABLE
	En curso	corto	largo	
CARACTERÍSTICA 31: Recursos financieros (calificación 4.8)				
<ul style="list-style-type: none"> Continuar con la búsqueda de nuevas fuentes de financiación para darle mayor cobertura a las necesidades, por ejemplo: en grupos de investigación, el nuevo conocimiento se puede vender y ser rentable. Sensibilizar a los ejecutores de los gastos para fortalecer la conciencia en ellos del manejo adecuado de los recursos y continuar con la cultura del gasto consciente. 	XXX	XXX	XXX	Dirección Administrativa y Financiera
CARACTERÍSTICA 32: Gestión financiera y presupuestal (calificación 4.7)				
<ul style="list-style-type: none"> Considerar la formación de un grupo de apoyo a la gestión financiera, con la participación de docentes del Departamento (académico) de Finanzas. 		XXX		Dirección Administrativa y Financiera
CARACTERÍSTICA 33: Presupuesto y funciones sustantivas (calificación 4.8)				
<ul style="list-style-type: none"> Conservar y fortalecer la cultura de participación y responsabilidad en la formulación y ejecución del presupuesto anual para garantizar el desarrollo cabal de las funciones sustantivas. 		XXX	XXX	Dirección Administrativa y Financiera
CARACTERÍSTICA 34: Organización para el manejo financiero (calificación 4.6)				
<ul style="list-style-type: none"> Mantener actualizada la página web en donde se describen las políticas y procedimientos financieros de la Institución, como garantía de transparencia para la comunidad. Conservar la costumbre de presentar y divulgar los estados financieros anuales (balance y estado de resultados), debidamente auditados por la revisoría fiscal. 	XXX	XXX	XXX	Dirección Administrativa y Financiera

DEFINICIONES DE TEMPORALIDAD (PLAZO PREVISTO)

- En curso:** es una acción que se está ejecutando en el año en curso (2008)
- Corto plazo:** es una acción que se espera realizar a partir de los dos próximos años, bien sea en 2009 o en 2010
- Largo plazo:** es una acción que se espera realizar a partir de 2011

BIBLIOGRAFÍA

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. ASCUN. **Indicadores para la autoevaluación con fines de acreditación institucional**. 2ª. Edición. Bogotá, noviembre de 2006.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. **Indicadores de Calidad y Diversificación del Sistema Universitario**. Bogotá, abril 15 del 2008

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Comisión de Pares designada por el CNA. **Informe de evaluación externa con fines de acreditación institucional. Universidad EAFIT**. 27 p. Bogotá, 10 julio de 2003. Informe suscrito por la siguiente comisión de pares designados por el CNA: Luis Enrique Orozco Silva, Gustavo Montañez Gómez, Luis Ignacio Aguilar Zambrano, Raymond Francois Aubourg Dejean, Elia Marun Espinosa y Martha Cecilia Gómez de García.

JARAMILLO, Alberto; Javier Santiago Ortiz, Catalina Jaramillo y Sebastián Acevedo. **Impacto Social de los Programas de Pregrado de la Universidad de la Sabana**. 285 p. Medellín, septiembre de 2004.

MOLINA, Juan Fernando. **Universidad EAFIT. Treinta años al servicio de la educación superior en Colombia**. Medellín: Centro de Publicaciones EAFIT, agosto de 1990. 258 p.

MUNICIO, Pedro (2000). "El proceso de interacción con el entorno". Documento electrónico. Buenos Aires, p. 1.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. **Lineamientos para la Acreditación Institucional**. 72 p. Bogotá, noviembre de 2006.

Universidad EAFIT. **Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012. En búsqueda de la preeminencia**. 133 p. Medellín, Centro de Publicaciones Universidad EAFIT, febrero de 2006.

ANEXOS

ANEXO No. 1 Comparativo Investigación 2003 - 2008

	Aspecto	2003	2008
a	<p>Campos de investigación y prioridades investigativas.</p> <p>Definidas desde el desarrollo de las áreas y programas académicos. El nombre mismo de los grupos habla de las áreas vigentes.</p>	<p>34 grupos de investigación Principales campos de investigación:</p> <p>Escuela de Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización y gerencia • Economía • Finanzas • Mercadeo <p>Escuela de Ingeniería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sismicidad • Estudios Fluviales • Ingeniería de SW • Realidad Virtual • Sistemas Distribuidos • Gestión de la Construcción • Diseño de Productos • Estudios Ambientales • Biotecnología • Materiales • Manufactura • Bioingeniería • Mantenimiento • CAD/CAM/CAE <p>Escuela de Ciencias y Humanidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis funcional • Lógica y Computación • Modelos Estocásticos • Topología • Estudios culturales <p>Escuela de Derecho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudios penales 	<p>44 grupos de investigación Principales campos de investigación:</p> <p>Escuela de Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización y gerencia • Economía • Finanzas • Mercadeo • Historia Empresarial • Estudios Sectoriales y Territoriales • Estudios Internacionales <p>Escuela de Ingeniería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sismicidad • Ingeniería de SW • Sistemas Distribuidos • Gestión de la Construcción • Diseño de Productos • Estudios Ambientales • Biotecnología • Materiales • Manufactura • Mecatrónica • Mecánica Aplicada • Bioingeniería • Mantenimiento • CAD/CAM/CAE <ul style="list-style-type: none"> • Estudios Fluviales • Realidad Virtual <p>Escuela de Ciencias y Humanidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis funcional • Modelos Estocásticos • Óptica aplicada • Simulación y modelación • Ecuaciones Diferenciales • Política y Lenguaje • Sociedad, Política e Historias Conectadas <ul style="list-style-type: none"> • Lógica y Computación • Topología • Control digital • Estudios culturales • Estudios Musicales <p>Escuela de Derecho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudios penales • Derecho y poder • Derecho privado

	Aspecto	2003	2008																						
b	Calidad de la infraestructura investigativa: laboratorios, instrumentos, recursos bibliográficos, recursos informáticos, etc.	Laboratorios y espacios de investigación 31 espacios: laboratorios, talleres, salones de investigación Un total de 24 equipos robustos (+USD 20.000) para un total estimado de unos 2.400 millones de pesos. (Ver archivo soporte). 36 cubículos de investigación – biblioteca	Laboratorios y espacios de investigación <ul style="list-style-type: none"> • 44 espacios: laboratorios, talleres, salones de investigación. • Un total de 45 equipos robustos (+USD 20.000) para un total estimado de unos 4.300 millones de pesos. (Ver archivo soporte). • 40 cubículos de investigación – biblioteca. • 15 espacios de investigación con acondicionamiento especial. 																						
		Biblioteca <ul style="list-style-type: none"> • 6 Bases de datos –10.362 títulos electrónicos. • 149 títulos – suscripciones a revistas • 54.654 volúmenes – libros 	Biblioteca <ul style="list-style-type: none"> • 14 Bases de datos – 50 títulos electrónicos. – 36.000 registros electrónicos. • 360 títulos – suscripciones a revistas • 103.159 libros 																						
		Infraestructura informática <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a Internet – 3.7 Mbps • 1143 equipos de cómputo – 190-inv. • 84 pqtes sw 	Infraestructura informática <ul style="list-style-type: none"> • Red Renata – Acceso a Internet – 40 Mbps • 1800 equipos de cómputo – 260-inv. • 117 pqtes sw – 25-inv • 5 blades – 40 Gb RAM – 10 núcleos – 1.25 Terabytes HD • Unidad de almacenamiento de 15 Terabytes. 																						
c	Calificación académica de los investigadores	Nivel de formación del Cuerpo Profesor de Tiempo Completo Profesionales: 35 Especialistas: 48 Maestría: 100 Doctorado: 43	Nivel de formación del Cuerpo Profesor de Tiempo Completo Profesionales: 36 Especialistas: 49 Maestría: 135 Doctorado: 73 + 30 en proceso																						
		Nivel de formación de quienes están desarrollando proyectos en esta vigencia (2003). <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPO DE ESTUDIO</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LIC. O TEC. ESP.</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ESPECIALIZACIÓN</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>MAESTRÍA</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>DOCTORADO</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	TIPO DE ESTUDIO	TOTAL	LIC. O TEC. ESP.	0	PROFESIONAL	2	ESPECIALIZACIÓN	4	MAESTRÍA	12	DOCTORADO	20	Nivel de formación de quienes están desarrollando proyectos en esta vigencia (2008). <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPO DE ESTUDIO</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LIC. O TEC.ESP.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>ESPECIALIZACIÓN</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>MAESTRÍA</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>DOCTORADO</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table>	TIPO DE ESTUDIO	TOTAL	LIC. O TEC.ESP.	1	PROFESIONAL	14	ESPECIALIZACIÓN	14	MAESTRÍA	39
TIPO DE ESTUDIO	TOTAL																								
LIC. O TEC. ESP.	0																								
PROFESIONAL	2																								
ESPECIALIZACIÓN	4																								
MAESTRÍA	12																								
DOCTORADO	20																								
TIPO DE ESTUDIO	TOTAL																								
LIC. O TEC.ESP.	1																								
PROFESIONAL	14																								
ESPECIALIZACIÓN	14																								
MAESTRÍA	39																								
DOCTORADO	33																								

	Aspecto	2003			2008		
d	Existencia y grado de desarrollo de grupos, centros, redes, programas, líneas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> 34 Grupos de Investigación (2005: 1-A, 8-B, 8-C) No existían los semilleros Miembros Fundadores del Instituto ICIPC 			<ul style="list-style-type: none"> 45 Grupos de Investigación (2008: 17-A, 10-B, 8-C, 1 reconocido, 9 pendientes de convocatoria). Vinculación a Centros de Excelencia: CIIEBB, ARTICA, CIIEN. 48 Semilleros de Investigación Miembros Fundadores del Instituto ICIPC 75 convenios internacionales – Registro de 50 relaciones de proyectos y de formación de nivel investigativo. 		
e	Estabilidad de los grupos de investigación y de los investigadores	En proceso.			Alta estabilidad. Se dividió un grupo. Ningún grupo ha desaparecido.		
f	Tiempo dedicado a la investigación por el personal académico; tiempo reconocido por la institución para tareas investigativas	Personal docente o	Asistente de Investigación	Auxiliar de Investigación	Personal docente o	Asistente de Investigación	Auxiliar de Investigación
		T.C. 0	3	0	T.C. 1	26	6
		3/4 0	0	0	3/4 1	3	2
		M.T. 11	4	0	M.T. 8	45	27
		1/4 69	8	0	1/4 92	31	23
		1/8 0	0	0	1/8 23	8	0
		1/16 0	0	0	1/16 1	1	0
		Equivalencia en tiempos completos: 30			Equivalencia en tiempos completos: 122		
					Adicional: 21 estudiantes de doctorado con sus proyectos. 501 estudiantes de maestría con sus proyectos.		
g	Vínculos con pares nacionales e internacionales				Registro de al menos 50 vínculos nacionales e internacionales bajo la forma de convenios, redes de investigación, intercambios de formación. (Ver archivo soporte).		

	Aspecto	2003	2008
h	Tipo de publicaciones especializadas según su carácter nacional o internacional y si están o no indexadas. Citas y referencias en trabajos de investigación de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • 20 Publicaciones ISI – Periodo 00-03. • 9 Publicaciones ISI (2003) 	<ul style="list-style-type: none"> • Revista Universidad EAFIT Categoría C en Publindex-Colciencias; Red ALyC; LATINDEX;DOAJ. • Coherencia – Categoría C en Publindex-Colciencias; Red ALyC; LATINDEX; CLASE. • Ingeniería y Ciencia - Categoría C en Publindex-Colciencias; LATINDEX; Red ALyC; Informe Académico-Thomson Gale, etc. • AD-MINISTER. Incluida en CLASE. • Ecos de economía - Categoría C en Publindex-Colciencias • Nuevo Foro Penal. • El Eafitense • Cuadernos de investigación (66 – julio de 2008) • ~ 45 títulos académicos en el Fondo Editorial (al 2008). • 90 Publicaciones ISI – Periodo 00-08 • Un total de 1343 registros acumulados 1992-2007. 171 de ellos figurando en 22 Bases de Datos reconocidas (ver archivo soporte).
i	Patentes, registros y distinciones por trabajos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Cero patentes concedidas. • Cero software registrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Patentes de Invención (Lipsómetro, Gnatodinómetro) • 2 Patentes de Modelo de utilidad (Tornillo de troncos giratorios, Prensa hidráulica). • 3 patentes en proceso • 12 Software registrados ante la Oficina de Derechos de Autor. (A Agosto de 2008). • Libros y/o materiales registrados ante la Oficina de Derechos de Autor: • 18 registros de contratos y demás actos. • 8 registros de obras literarias.

	Aspecto	2003	2008
j	Premios y distinciones por trabajos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Premio anual de investigación de EAFIT (regular, cada año). 	<ul style="list-style-type: none"> • Premio anual de investigación de EAFIT (regular, cada año). • 2006 - Mención en la categoría de ciencias en el premio de la Fundación Alejandro Ángel Escobar con el proyecto “La erosión en el río Magdalena (1970-2000): causas, tendencias e impacto en la zona litoral”, del biólogo marino, Juan Darío Restrepo Ángel. • 2007 - Premio Alcaldía de Medellín a la Investigación 2007. Categoría Premio a Estudiantes de Pregrado destacados por su vinculación a la investigación. Isabel Cristina Montes. • 2008 – José Ignacio Martínez designado Miembro Correspondiente de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales. • 2008 – Designación de María Alejandra González Pérez como “Life Founder Member” of the Board of the Association of Certified Commercial Diplomats – Global Council on Commercial Diplomacy. • 2004 y 2007 Segundo lugar en el Concurso Nacional Otto de Greiff. <ul style="list-style-type: none"> • Eventos de emprendimiento (2003-2008): • 2 - 1º puesto Internacionales. • 4 – 1º puesto nacionales • Un total de 44 reconocimientos. (ver archivo soporte).

	Aspecto	2003	2008
k	<p>Programas de posgrado vinculados a la investigación (Doctorados, Maestrías). Temáticas de tesis y trabajos de grado; su afinidad o dispersión temática</p> <p>Los programas de posgrado aquí relacionados, maestrías y doctorados, han sido aprobados gracias al soporte investigativo de los grupos correspondientes.</p> <p>De igual manera, las temáticas de tesis y trabajos de grado se vinculan, cada vez en mayor grado, con las líneas de los Grupos de Investigación.</p>	<p>Escuela de Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Administración • Maestría en Ciencias de la Administración <p>Escuela de Ingeniería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Ingeniería Informática • Maestría en Ciencias de la Tierra • Maestría en Ing. de Procesamiento de Polímeros • Maestría en Ingeniería Sismo-Resistente • Maestría en Ingeniería <p>Escuela de Ciencias y Humanidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Matemáticas Aplicadas <p>Escuela de Derecho</p>	<p>Escuela de Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado en Administración (2006). Líneas: <ul style="list-style-type: none"> - Administración y organizaciones - Mercadeo - Finanzas - Economía de la empresa • Maestría en Administración • Maestría en Ciencias de la Administración • Maestría en Finanzas • Maestría en Economía <p>Escuela de Ingeniería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado en Ingeniería (2007). Líneas: <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas y computación - Mecánica aplicada (analítica y computacional) - Diseño, producción y mantenimiento - Procesos físicos, químicos y biológicos • Maestría en Ciencias de la Tierra • Maestría en Ingeniería <p>Escuela de Ciencias y Humanidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Matemáticas Aplicadas • Maestría en Estudios Humanísticos (tres líneas: Política, Lenguaje y Narrativa). • Maestría en Música (cinco líneas: teoría musical, composición, dirección, instrumento y musicología histórica) <p>Población estudiantil en posgrados</p> <ul style="list-style-type: none"> • 501 Estudiantes de maestría. • 21 Estudiantes de Doctorado.
l	<p>Formación de Escuelas. La formación de Escuelas se da vía el desarrollo articulado de la investigación y los programas de posgrado ya relacionados en el numeral anterior. (Ver aspecto K).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Escuelas con 8 Programas de Maestría. • 34 Grupos de Investigación. (Ver aspecto K, fila anterior) 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Escuelas con 2 Programas de Doctorado • 10 Programas de Maestría • 45 Grupos de Investigación • 48 Semilleros de Investigación. (Ver aspecto K, fila anterior).

	Aspecto	2003	2008
m	Presupuesto de investigación propio: financiación externa nacional o internacional	<ul style="list-style-type: none"> Financiación interna: 1.869.257.000 Financiación externa: 454.108.000 (%participación en el presupuesto: 4.13%) Proyectos con financiación interna: 75 Proyectos. cofinanciados: 15 	<ul style="list-style-type: none"> Financiación interna: 6.477.553.000 Financiación externa: 4.710.000.000 (%participación en el presupuesto: 9.66%) Proyectos con financiación interna: 69 Proyectos cofinanciados: 33
n	Grado de interdisciplinariedad de la investigación		<ul style="list-style-type: none"> Grupo de investigación en Realidad Virtual. Informática-Educación. Grupo de Investigación en Bioingeniería. EAFIT-CES Grupo de Investigación en Educación Matemática e Historia. EAFIT – UdeA. Grupo de Investigación en Innovación y Empresarismo.
o	Intensidad y continuidad de trabajos de campo; estaciones y observatorios (si fuera pertinente)		<ul style="list-style-type: none"> Trabajos de campo – Grupo de Investigación en Informática Educativa. Trabajos de campo – Grupos de investigación de Geología. Actividades de investigación desarrolladas regularmente en instalaciones de las empresas. Trabajo de Campo, grupo de Investigación GIPAB - semillero de Investigación Bioquip
p	Régimen de propiedad intelectual		<ul style="list-style-type: none"> Existe un borrador en su versión avanzada, próximo a ser aprobado. Relación de trabajo con la OMPI. Proyecto con Colciencias - ICIPC Proyecto con la Universidad Politécnica de Valencia.

ANEXO No. 2

Comentarios de la Universidad EAFIT al Informe de Evaluación Externa dentro del Proceso de Acreditación Institucional

El presente documento no pretende polemizar, ni cuestionar de forma alguna, el Informe de Evaluación Externa, realizado dentro del proceso de Acreditación Institucional de la Universidad EAFIT, dado que se considera, en términos generales, ajustado a la realidad de la Institución. Por tanto, los párrafos siguientes apuntan a enriquecer el conocimiento del Consejo Nacional de Acreditación sobre la Universidad EAFIT, teniendo en cuenta que en el Informe de Autoevaluación no se incluyó la sinopsis institucional solicitada en el numeral 2.1 del documento denominado “Orientaciones para la presentación del informe de autoevaluación con fines de acreditación institucional”, pues no se conocía la existencia del mismo. Por tanto, como anexo a estos comentarios, se remite dicha sinopsis.

Con respecto a las debilidades identificadas por los pares en el numeral 5 de su Informe, se encuentra pertinente brindar elementos de juicio, adicionales, al CNA. A esto se refiere la sección siguiente. Luego se incluye un recuento de la tradición institucional en materia de planeación y autoevaluación. Por último, se presentan algunas reflexiones finales.

1. ANOTACIONES ESPECÍFICAS SOBRE LAS DEBILIDADES SEÑALADAS POR LOS PARES

Al señalar las fortalezas y debilidades de la Institución, en el capítulo 5 de su informe, los pares dicen que “las mayores debilidades se relacionan con la estructura de personal docente, los aún débiles procesos de investigación, la falta de una mayor interacción académica de los profesores, la falta de claridad sobre los efectos derivados de la evaluación del personal administrativo y la insuficiencia de la planta física frente al crecimiento de la población estudiantil y profesoral de los últimos años” (p. 19).

1.1 Sobre la estructura de la planta de personal docente

Como se reconoce en la página 20 del informe, “la Universidad ha venido incrementando de manera progresiva el número de profesores de tiempo completo y mejorando la proporción de ellos con altos niveles de formación”; pese a ello, los pares consideran que una de las mayores debilidades se relaciona con la estructura de la planta de personal docente; sin embargo, no indican cuál sería una estructura ideal, teniendo en cuenta las especificidades de la educación superior colombiana, como referente de la situación de la Universidad EAFIT.

Cabe señalar que el enriquecimiento cuantitativo de la planta de personal docente, mediante la vinculación de académicos con formación a nivel doctoral y de maestría, se enfrenta, en primera instancia, a la escasez de ellos. En efecto, en el país todavía es insuficiente –con respecto a las demandas de las instituciones- el número de profesionales con título de doctorado y de maestría; además, en algunas áreas del conocimiento, se encuentran concentrados en Bogotá.

En segunda instancia, el enriquecimiento cuantitativo del cuerpo profesoral se enfrenta a las restricciones presupuestales de la Institución. En este sentido, cabría resaltar, de manera positiva, el incremento progresivo del número de profesores de tiempo completo, como una fortaleza de la Institución, más que señalar como debilidad la composición del profesorado, sin tener un referente ideal preciso. En efecto, entre 1996 y 2003, el profesorado de tiempo completo (agregando dos medios tiempos en uno de tiempo completo) pasó de 125 a 212 (ver cuadro siguiente), lo que equivale a un crecimiento del 69.6% en un lapso de 8 años para un incremento promedio del 8.7% anual.

CUERPO PROFESORAL DE EAFIT

Tipo de vinculación	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996
Tiempo completo	205	203	188	182	172	155	123	122
Medio tiempo	15	10	8	7	6	6	7	7
Tiempo completo equivalente	212	208	192	185	175	158	126	125

1.2 Trayectoria en materia de investigación

El 25 de septiembre de 1964, el Consejo Directivo de la entonces Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico, creó el Centro de Investigaciones, el cual coordinó la realización de toda la actividad investigativa, tanto interna, originada en los intereses académicos de los docentes, como externa, es decir, solicitada por diversas empresas. El listado de estudios desarrollados se anexa a este documento.

A partir de 1997, la actividad investigativa se descentralizó y su desarrollo pasó a depender de los grupos de investigación y de los departamentos académicos. Los grupos son los responsables de generar proyectos que respondan a las inquietudes disciplinarias de los docentes, mientras que los departamentos académicos deben atender los requerimientos de asesoría y consultoría del medio.

La Universidad creó a finales de los años 80 por resolución del consejo directivo dos líneas de investigación: Geología Ambiental e Informática Educativa.

El proceso de creación y consolidación de los grupos se afianza en el concierto de las convocatorias al escalafón nacional de grupos y centros de investigación realizadas por Colciencias. En 1996 se

presentó a la convocatoria el Grupo de Geología Ambiental, logrando su escalafonamiento.

En 1998 se presentaron los grupos de Geología Ambiental e Informática Educativa. Ambos grupos fueron escalafonados en esta convocatoria. En la convocatoria del 2000 se presentaron 17 grupos, siendo escalafonados 16 de ellos. En la reciente convocatoria del 2002 se presentaron 32 grupos de los cuales 15 resultaron reconocidos (ver la sinópsis informativa que se anexa en folleto independiente). Dos de estos grupos son interinstitucionales, uno con la Universidad de Antioquia y el otro con el Instituto de Ciencias de la Salud – CES.

Comparando los resultados de los grupos reconocidos frente a otras instituciones, cabe señalar que EAFIT es –en el Departamento de Antioquia- la segunda institución, luego de la Universidad de Antioquia, con el mayor número de grupos reconocidos.

Entre las Universidades privadas, luego de la Universidad de los Andes y de la Universidad Javeriana de Bogotá, EAFIT ocupa a nivel nacional el tercer lugar en el número de grupos reconocidos.

Entre el total de las 76 instituciones que hoy día cuentan con grupos de investigación reconocidos a nivel nacional, EAFIT ocupa el 8º lugar en el número de grupos reconocidos. Estos resultados son más

significativos si se examinan a la luz de variables como: años de existencia de la Universidad; fechas en que se inicia en EAFIT el desarrollo de la investigación; tamaño de la Universidad, en particular con referencia al número de profesores de tiempo completo y niveles de formación de los mismos; número de programas de posgrado constituidos a la fecha; esquemas de financiamiento de las universidades privadas en el país; presupuesto de la universidad y rubros dedicados a la investigación.

1.3 Sobre la interacción académica de los docentes

Para promover la vinculación y la carrera académica de sus docentes, la Institución cuenta con tres compendios normativos: el Estatuto Profesoral, el Estatuto de Investigaciones y el Estatuto de Desarrollo Profesoral; documentos éstos que fueron enviados al CNA en el momento de satisfacer los requisitos de condiciones iniciales.

Cabe señalar que en esta materia, la Universidad tiene una larga tradición, que la diferencia claramente de muchas otras instituciones colegas. En efecto, en 1963 se estableció el primer escalafón profesoral¹, el cual ha sido objeto de diversas y constantes modificaciones, a fin de ajustarlo a los cambios ocurridos en la educación superior.

Como parte esencial de la carrera académica de los docentes, en los diversos estatutos mencionados se establecen estímulos para la interacción del profesorado con sus respectivas comunidades académicas, tanto internas como externas. A nivel interno, se propicia la configuración de grupos de trabajo por áreas académicas con el objetivo de que los profesores intercambien sus prácticas pedagógicas, identifiquen temas de interés para desarrollar en proyectos de investigación o en artículos y conformen grupos de investigación, capaces de participar en las convocatorias de Colciencias y de atender demandas del medio.

¹ Ver documento anexo: Acta No. 32 del Consejo Directivo de la Escuela de Administración y Finanzas, de diciembre 10 de 1963.

En términos externos, la Institución ofrece apoyo financiero para que los docentes asistan a cursos de capacitación y a eventos de sus comunidades académicas (ver documento anexo).

1.4 Sobre los procesos de evaluación del desempeño

La Universidad tiene definidos unos procedimientos para la evaluación de profesores, administrativos y directivos, los cuales se aplican sistemáticamente. En el caso de los docentes, los resultados de su evaluación se reflejan en su movilidad en el escalafón profesoral; en el caso de los administrativos y directivos en el acceso a diferentes estímulos laborales. A fin de mantener la integridad del clima laboral, y promover los correctivos del caso, los efectos de estas evaluaciones no son divulgadas ampliamente, sino sólo discutidas con las personas involucradas.

Conviene destacar que todo el personal vinculado laboralmente a la Institución es evaluado cada año, en un proceso de diálogo que consulta la opinión del evaluado. Los administrativos por sus jefes inmediatos, siguiendo las pautas diseñadas por la Dirección de Desarrollo Humano; los profesores por los jefes de departamento y los decanos respectivos, de acuerdo con los criterios definidos en el Estatuto Docente; los decanos y directores por el vicerrector académico y el rector; finalmente, la labor de estos dos últimos la evalúa el Consejo Superior.

1.5 Sobre la insuficiencia de la planta física

Como aparece en el documento anexo, concerniente a los desarrollos de la planta física entre 1995 y 2002, según han sido registrados en los informes anuales de actividades, la Universidad EAFIT ha hecho un gran esfuerzo para incrementar y mejorar los espacios académicos de que disfrutaran profesores y estudiantes. En este sentido, la planta física no ha sido insuficiente en ningún momento; es decir, no ha existido

hacinamiento de estudiantes y menos de docentes. Más bien, lo que expresa el propio informe de autoevaluación, sobre el particular, es el sueño de disponer de oficinas individuales y no compartidas por 2 profesores, al igual que de tener aulas aisladas de los cambios climáticos de la ciudad. La realización de estos deseos se encuentra limitada por los recursos presupuestales, los cuales, bajo criterios estrictamente académicos, preferentemente se asignan hacia recursos tales como computadores, libros, laboratorios, etc., lo que ha permitido que cada uno de los docentes de tiempo completo disponga de un equipo de cómputo asignado por la Institución y que la biblioteca enriquezca su colección de manera permanente.

En síntesis, dentro de las restricciones presupuestales propias de una Institución que no cuenta con recursos ajenos a los derechos de matrícula, el crecimiento de la planta física ha sido adecuado para el crecimiento de las poblaciones estudiantiles y profesoraes.

2. TRAYECTORIA EN PLANEACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN

En el numeral 6 de su informe, los pares, siguiendo las orientaciones del CNA, construyen un “Juicio explícito y preciso sobre la calidad global de la Institución”, en el cual afirman que la Universidad EAFIT, durante la última década, “inició un proceso de transformación con miras a convertirse en una ‘Universidad’ en el sentido más sólido del término” (p. 19), y que “desde hace unos diez años Eafit ha venido promoviendo y desarrollando la cultura de la autoevaluación...” (p. 21). Al respecto, consideramos importante mencionar algunos hechos concernientes a los procesos de autoevaluación y planeación institucionales.

En febrero 12 de 1977, el Consejo Directivo, consciente de los retos que ofrecían los cambios en la educación superior, decidió crear la Oficina de Planeación como organismo asesor de la Rectoría y de la

comunidad universitaria en general, con la tarea de producir y mantener un Plan Integral de Desarrollo que indicara la orientación que debía tomarse en los próximos años, y asesorara permanentemente a cada uno de los subsistemas de la vida universitaria en la búsqueda de sus objetivos. Un breve recuento ilustra la tradición eafitense en materia de planeación.

2.1 Primera fase 1978 – 1984

Durante 1978 se elaboró *Plan Quinquenal de Desarrollo 1979-1983*. La meta de este Plan fue la conformación filosófica y estructural de una Escuela de Estudios de Posgrado y su puesta en marcha. La Escuela funcionó durante la década de los años 80; a comienzos de 1991, la coordinación académica de los programas de posgrado fue delegada en las Escuelas de Administración y de Ingeniería.

2.2 Segunda fase 1984-1995: autoevaluación y planeación

En 1984 el Consejo Directivo aprobó la realización de una autoevaluación institucional -con base en las metodologías sugeridas por ASCÚN y el ICFES- a fin de establecer los procesos de planeación y desarrollo organizacional, acordes con las necesidades sentidas por la comunidad universitaria.

Este proceso se realizó durante 1985, coordinado por la Dirección de Planeación y con la colaboración del Comité Central de Autoevaluación, creado mediante Resolución del Consejo Directivo, e involucró en su proceso a estudiantes, profesores, egresados, empleados y trabajadores. Los frutos de la autoevaluación fueron la definición de la Filosofía Institucional y las bases para el futuro Plan de Desarrollo.

2.2.1 Un proceso continuo de planeación

En 1986 fue presentado el *Plan Trienal de Desarrollo 1986–1988*, el cual hizo énfasis en el mejoramiento de la calidad del proceso

de enseñanza y aprendizaje, y contemplaba mecanismos para su evaluación anual.

Al finalizar el trienio, y luego de realizada la evaluación correspondiente, se elaboró el *Plan Estratégico de Desarrollo 1989-1991*, el cual se orientó a definir los posibles ambientes en los que se tendría que mover la Universidad con base en las tendencias educativas, sociales, económicas, científicas y tecnológicas, Como parte del desarrollo de este plan estratégico se elaboraron y ejecutaron varios planes operativos anuales.

El *Plan Estratégico de Desarrollo 1992–1994* estuvo fundamentado en las políticas y planes del gobierno nacional y en los resultados de los planes operativos del período 1989-1991. El núcleo de este plan fue la adopción de un “Modelo Pedagógico sustentador de la calidad de la Docencia”, centrado en el aprendizaje y no en la enseñanza. Este plan se complementó con planes operativos anuales en los que se formularon programas y proyectos específicos para desarrollar durante cada año.

2.2.2 Autoevaluación y cambios institucionales

A mediados de 1994, la Universidad EAFIT inició un proceso de autoevaluación “institucional con el propósito fundamental de realizar un proceso participativo, por medio del cual la Institución, por sí misma, identificara, obtuviera y analizara información útil, válida y confiable acerca de sus fortalezas y debilidades, de las amenazas y oportunidades del entorno, encaminada a juzgar alternativas de decisión para lograr efectividad y eficiencia en sus procesos de planeación y cambio para el desarrollo institucional”².

2 Gómez, Jairo y otros: "Universidad Eafit. Metodología de autoevaluación institucional 1994-1995", en Jaramillo, Oscar (Editor): AUTOEVALUACION PARA LA REGULACION. Modelos y Experiencias. Cali: Akros, 1997, p. 32.

La autoevaluación institucional fue desarrollada bajo un enfoque sistémico, en el cual cada uno de los componentes internos de la Universidad fue considerado como un organismo con dinámica propia que interactúa con los otros. En el mes de diciembre del mismo año, concluyó el proceso de autoevaluación con un informe general, en el que se consignaron los objetivos, metodologías y las principales recomendaciones en lo académico y en lo administrativo.

2.3 Tercera fase: una planeación estratégica y participativa

A mediados de 1996, EAFIT redefinió su postura estratégica, teniendo en cuenta los logros obtenidos y los retos derivados del análisis sobre el entorno educativo y social que enfrenta la Universidad. De esta manera, los elementos de la nueva intención estratégica -Visión, Misión y propósitos institucionales- se constituyen, por su misma naturaleza, en los derroteros básicos de las acciones futuras.

El proceso de elaboración del *Plan Estratégico de Desarrollo 1998-2007* se convirtió, entonces, en el instrumento más adecuado para extender a toda la comunidad universitaria el conocimiento, discusión y comprensión de la Visión, Misión y Propósitos Institucionales.

A fin de garantizar el cumplimiento del *Plan Estratégico de Desarrollo 1998-2007*, se ha promovido la elaboración, el seguimiento y la evaluación de planes operativos anuales, los cuales han sido instrumentos específicos para asignar responsabilidades a las unidades y personas que en ellas laboran.

3. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Como se mencionó al inicio de este documento, la Universidad EAFIT comparte, en términos generales el contenido del Informe de Evaluación Externa, dentro del proceso de acreditación institucional en el que se haya comprometida.

Además de lo que se ha dicho hasta ahora, una razón fundamental para compartir el análisis de los pares es el hecho de que las “recomendaciones para el mejoramiento de la calidad institucional”, incluidas en el numeral 7 del Informe, hacen parte integral del *Plan Estratégico de Desarrollo 1998-2007*, que juiciosamente hemos venido ejecutando, en el cual se tienen, entre otras estrategias, las de fortalecer las actividades de investigación, el cuerpo docente y lograr la eficiencia administrativa y la autorregulación.

Pero el contenido de las recomendaciones también se encuentra plasmado en los *Derroteros para un plan de mejoramiento 2003-2007*, elaborados como fruto del proceso de autoevaluación institucional y los cuales fueron entregados a los pares durante su visita de evaluación externa. Copia de este plan de mejoramiento también se anexa a estos comentarios.

Por todo lo expuesto, se puede afirmar que la Universidad EAFIT está transitando el camino correcto, dentro de un proceso de mejoramiento continuo, como parte de su política permanente de calidad y, por tanto, más que el logro mismo de ciertos estándares interesa verificar el compromiso con la calidad de la educación. En este sentido, el reto actual no consiste tanto “en convertirse en una universidad en sentido pleno”, como afirman los pares en la página 21 de su informe, sino en preservar su política de calidad como prenda de garantía con la sociedad y el Estado.

Por último, se mencionan los documentos anexos, los cuales apoyan estos comentarios al “Informe de Evaluación externa con fines de Acreditación Institucional”:

1. Universidad EAFIT. Proceso de Autoevaluación con fines de acreditación institucional. Derroteros para un plan de mejoramiento 2003 – 2007. Medellín, junio de 2003. Impreso de 28 páginas
2. Universidad EAFIT. Sinopsis estadística 2003. Documento argollado. Medellín, julio de 2003, 45 páginas.
3. Universidad EAFIT. Treinta Años al servicio de la educación superior en Colombia. Libro. Medellín, agosto de 1990.
4. Fotocopia del Acta No. 32, del Consejo Directivo de la Escuela de Administración y Finanzas, del 10 de diciembre de 1963, mediante la cual se crea el Escalafón Docente.
5. Universidad EAFIT. Desarrollo Planta Física 1995-2002.
6. Universidad EAFIT. Estudios realizados en el Centro de Investigaciones 1966-1996
7. Universidad EAFIT. Dirección de Desarrollo Humano. Información General para la evaluación del desempeño. 2002.
8. Cuadros resúmenes sobre la participación de docentes en eventos y cursos de sus disciplinas académicas

Medellín, 25 de julio de 2003

ANEXO No. 3 Estimación de los costos del proceso

Este informe y sus anexos no sólo constituyen una fotografía sobre la situación de la Universidad EAFIT en el año 2008, y una comparación con el estado de la Institución en 2003, sino que compendian el esfuerzo de muchas horas de trabajo, por parte de una comunidad comprometida con su Institución y con la calidad de la educación superior en Colombia.

Para tener alguna idea, así sea muy imprecisa por cierto, de los costos económicos del esfuerzo invertido en un proceso de autoevaluación institucional de esta magnitud, cabe elaborar algunas cifras.

En primer lugar, sólo en términos de trabajo colectivo, llevado a cabo en distintas reuniones, en el cuadro siguiente se identifica un total de 5014 horas/hombre de trabajo, cuyo valor monetario es de \$124.225.004; cifra que fue calculada de la siguiente manera: el promedio de los salarios mensuales pagados a los docentes de la Institución (\$4.852.499) fue dividido por 160 horas de trabajo mes (40 horas semanales por 4 semanas), y para obtener un valor de \$30.328 por hora; valor que se multiplicó por el total de horas/hombre de trabajo remuneradas (2490), y se agregó el costo de las prestaciones sociales, sobre la base de un factor prestacional del 64.5%

A la cifra que veremos a continuación hay que agregar los siguientes costos:

- Humanos y materiales en la producción de indicadores e informes para la autoevaluación por parte de todas y cada una de las dependencias de la Institución, desde 2007 y durante todo 2008.
- Logísticos, efectivos e imputados, como son los correspondientes a la producción y entrega de material de trabajo para las reuniones, uso de computadores y auditorios.
- Edición e impresión del informe final.
- De coordinación y asistencia técnica, por parte de los funcionarios de la Oficina de Planeación.

UNIVERSIDAD EAFIT
AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL 2008
ESFUERZO INVERTIDO EN SESIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
(en horas/hombre y en pesos)

	Reuniones preparatorias	Reuniones sensibilización	Reuniones de autoevaluación	Totales
Participantes totales	35	1715	381	No aplica
Participantes remunerados	35	486	362	883
Eventos	2	22	15	No aplica
Duración (horas)	2	2	4	No aplica
Horas/hombre de trabajo	70	3430	1254	5024
Horas/hombre remuneradas	70	972	1448	2490
VALOR (\$30.328/hora)	\$ 2.122.960	\$ 29.478.816	\$43.914.944	\$ 75.516.720
VALOR TOTAL (incluye factor prestacional del 64.5%)				\$ 124.225.004

(*) Reuniones preparatorias del Comité Rectoral y el Consejo Superior.

(**) Incluye dos jornadas de trabajo del Comité Rectoral no registradas en actas de autoevaluación, realizadas los días 17 y 24 de septiembre, con miras a conocer la síntesis del informe final y planear su presentación a la comunidad eafitense.

En el cuadro siguiente, se presentan estos costos en términos de porcentajes del valor del esfuerzo humano en sesiones colectivas. Las cifras son simples aproximaciones de carácter global que buscan dar una idea de lo que cuesta, en términos monetarios, adelantar un proceso de autoevaluación institucional detallado.

Para conocer los costos totales de un proceso de acreditación, a los costos anteriores habrá que adicionar los correspondientes a la fase de socialización del informe de autoevaluación, de recibimiento de la visita de pares y de formulación de un plan de mejoramiento definitivo.

**UNIVERSIDAD EAFIT
 AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL 2008
 ESTIMACIÓN PRELIMINAR DE COSTOS**

Ítem	Valor (\$)
Esfuerzo humano en sesiones colectivas	124.225.004
Producción de indicadores e documentos para sesiones de autoevaluación, informe final y anexos (40%)	49.690.000
Materiales y logísticos (papelería, aulas, computadores) (25%)	31.056.251
Coordinación general del proceso (50%)	68.323.752
Edición e Impresión de informe final (33%)	40.994.000
Valor total proceso de autoevaluación	\$ 314.289.007

Fuente: Cálculos de la Oficina de Planeación, octubre 2008

