

**UNIVERSIDAD EL VALLE
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE AUTOEVALUACIÓN Y CALIDAD ACADÉMICA
AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

Plan de mejoramiento Proceso de Autoevaluación Institucional
Documento preliminar

Santiago de Cali, Febrero 14 del 2005

Consejo Superior

Angelino Garzón - Gobernador Departamento del Valle del Cauca

Presidente Consejo Superior

Weimar Escobar Saavedra - Representante del Presidente de la República

Isaac Yanovich Farbairz - Representante de la Ministra de Educación

Emilio Aljure Nasser - Representante de los Ex Rectores

Héctor Cadavid Ramírez - Representante de los Decanos

Rodolfo Espinosa López - Representante Profesoral

Elly Bourchartd Representante de los Egresados

Marco Albeiro Gutiérrez Penagos - Representante Estudiantil

Consejo Académico

Iván Enrique Ramos Calderón - Rector

Martha Cecilia Gómez de García - Vicerrectora Académica

Héctor Fabio Zuluaga Corrales - Vicerrector de Investigaciones

José Francisco Parra Garcés - Vicerrector Administrativo

Jaime Arturo Roa Bernal - Vicerrector de Bienestar Universitario

Luisa Esperanza Gómez Toro - Directora Oficina de Planeación y Desarrollo institucional

Darío Henao Restrepo - Decano Facultad de Humanidades

Liliana Arias Castillo - Decana Facultad de Salud

Diego Delgadillo Rodríguez - Decano Facultad de Ciencias de la Administración

Gloria Castrillón Castro - Directora Instituto de Educación y Pedagogía

Alvaro Enriquez Martínez - Directora Instituto de Psicología

Jorge Hernández Lara - Decano Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Doris Hinestroza Gutiérrez - Decana Facultad de Ciencias

Luis Humberto Casas Figueroa - Decano Facultad de Artes Integradas

Héctor Cadavid Ramírez - Decano Facultad de Ingeniería

Jesús Glay Mejía Naranjo - Director de Regionalización

Álvaro Zapata Domínguez - Representante Profesoral

Luis Aurelio Ordoñez Burbano - Representante Profesoral

Héctor Fabio Martínez - Representante Programas Académicos

Humberto Mestre - Representante Estudiantil

Grupo Ejecutivo Proceso de Autoevaluación Institucional

Amparo Granada Patiño – Dirección de Autoevaluación y Calidad Académica

María Clara Tovar Toledo – Coordinadora del Proceso de Autoevaluación

Leonel Leal Cardoso– Facultad de Ciencias de la Administración

Hilda Graciela Ortiz – Facultad de Artes Integradas

José Antonio Abadía Narváez – Facultad de Ingeniería

Álvaro Tadeo Merino – Recursos Humanos

Adolfo Álvarez Rodríguez – Facultad de Humanidades

Luis Carlos Moreira – Representante de los Trabajadores

Claudia Milena Muñoz Patiño – Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Carlos Alberto Marín Escobar – Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Germania Micolta Salazar – Facultad de Ciencias

Luisa Esperanza Gómez Toro – Facultad de Artes Integradas

Introducción

Una vez terminada la primera fase del proceso de Autoevaluación Institucional, el análisis de las fortalezas y debilidades plasmadas en planes de mejoramiento se convierte en prioridad de las fases siguientes. Para ello son fundamentales los equipos de mejoramiento con el compromiso de toda la comunidad universitaria; y donde cada equipo debe tener un responsable del funcionamiento del mismo. Una de las estrategias fundamentales ha sido la articulación con el Plan de Desarrollo 2005 – 2015.

La base del éxito de un programa de calidad es la autoevaluación con mejoramiento a través de equipos de trabajo donde participe toda la comunidad universitaria.

Para ello debemos resolver las siguientes preguntas:

- ¿Qué tan buena es la cooperación de toda la comunidad universitaria?
- ¿Qué tan buena es la cooperación entre facultades e Institutos
- ¿Qué tan buena es la cooperación entre departamentos y escuelas?
- ¿Qué tanto preocupa a la dirección la calidad del trabajo?, entre otras.

Los sondeos permanentes a la comunidad universitaria, los sistemas de información y la planeación son elementos fundamentales en el proceso de cumplimiento de los planes de mejoramiento donde la comunicación institucional, la organización y la productividad, son ejes importantes y sirven de termómetro al cumplimiento de los planes.

Para ello se han definido objetivos, prioridades, estrategias, responsables, recursos, duración estimada, fecha de iniciación, indicadores de logro que facilitan la definición y el cumplimiento del plan.

Estrategias Globales para Llevar a Cabo los Planes de Mejoramiento

Se definieron algunas estrategias globales para llevar a cabo los planes de mejoramiento:

1. Participación de la comunidad Universitaria.

Todo proceso de mejoramiento exitoso debe tener en cuenta las contribuciones de toda la comunidad universitaria. Los recursos humanos de cualquier organización son los que hacen posible el propósito y su razón de ser.

2. Recursos para el aseguramiento de la calidad.

Los recursos físicos, humanos y económicos para el aseguramiento de la calidad, que se dedican a acciones de mejoramiento relacionados con los resultados, deben orientarse hacia mejorar las debilidades y a mantener las fortalezas.

3. Programas de calidad a corto, mediano y largo plazo.

La institución desarrolla una estrategia de calidad a largo plazo. Después debe asegurarse de que todo el grupo académico y administrativo comprenda la estrategia de manera que sus integrantes puedan elaborar planes a corto plazo detallados, que aseguren que las actividades de los grupos coincidan y respalden la estrategia a mediano y largo plazo.

4. Sistema de Reconocimientos.

El proceso de mejoramiento pretende cambiar la forma de pensar de las personas acerca de los errores, reforzando los cambios deseados, es decir, premiando a todos los individuos y grupos cuando alcancen una meta que se constituya en aporte al proceso de mejoramiento.

5. Prioridades.

El plan de mejoramiento ha definido prioridades para el cumplimiento de los objetivos. La prioridad alta es de necesario cumplimiento en el primer año de iniciación de los planes de mejoramiento, la prioridad media aunque requiere intervención puede darse un tiempo y la Universidad puede funcionar en el estado actual, pero debe realizarse en los primeros tres años de iniciado el plan, y la prioridad baja se refiere a que puede esperar por prioridad y presupuesto disponible para la intervención aunque debe realizarse en los 5 años siguientes a la iniciación del plan de mejoramiento.

El plan está presentado por factores y cada uno de los factores responde a una de las dimensiones definidas en el modelo metodológico.

A continuación se describe como está organizado el Plan de Mejoramiento:

Cada uno de los elementos a mejorar contiene un objetivo que a su vez contiene una tabla con los siguientes componentes:

Columna 1: Prioridad de Objetivos **ALTA, MEDIA Y BAJA.**

Columna 2: Estrategia se refiere al **CÓMO**

Columna 3: Responsable se refiere a **QUIÉNES (3a es directivo y 3b ejecutivo)**

Columna 4: Recursos se refiere a **CUÁNTO (Recursos Financieros)**

Columna 5: Duración estimada se refiere a **CUÁNTO TIEMPO**

Columna 6: Fecha de iniciación se refiere a la **FECHA PREVISTA** para iniciar

Columna 7: Indicador de logro es la unidad de medida de la estrategia. Deberá ser presentada en los planes operativos por los equipos responsables de cada estrategia.

DIMENSIÓN. Desarrollo del Talento Humano

FACTOR 2. Estudiantes y Profesores

Objetivo: Actualizar el reglamento estudiantil de pregrado y postgrado a la luz de la Misión Institucional.

ESTUDIANTES							
1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Revisión continúa de los Reglamentos estudiantiles de pregrado y postgrado, en consonancia con los nuevos contextos y la proyección de la Universidad con criterios de transparencia y eficiencia, contribuyendo así al cumplimiento de la Misión Institucional.	V.R.Ac	DACA Comité Central de Currículo	Tiempo de reuniones de los integrantes del comité, (4h cada semana) ya están considerados en su cargo). Horas de secretaria para actas y acuerdos alcanzados.	3 semestres (d e 6 meses)	Agosto 2004	Al menos una actualización cada dos años.

Objetivo: Definir estrategias para aumentar la participación de los estudiantes de posgrado en los organismos de gobierno y comités de programa.

A	Establecer estímulos a los estudiantes que participen en los Comités y los Organismos de Gobierno de la Universidad.	Vicedecanos curriculares	Consejo de Facultad o Instituto	Tiempo de reuniones de los integrantes del comité, (4h cada semana) Recursos para el apoyo logístico.	2 semestres	Enero 2005	Estímulos establecidos para los estudiantes que participan en organismos de gobierno de la Universidad.
---	--	--------------------------	---------------------------------	---	-------------	------------	---

Objetivo: Estimular el conocimiento de derechos y deberes de los estudiantes.

A	Divulgación del Estatuto del profesor y el reglamento estudiantil. <ul style="list-style-type: none"> • Inducción a estudiantes nuevos • Inducción a profesores nuevos • Página Web. 	V.R.B.U. V.R.Ac OITEL Comunicaciones	Comité de Asuntos estudiantiles Consejo Académico DACA	Tiempo del Recurso humano e insumos de las diferentes dependencias de las diferentes dependencias.	Permanente	Enero del 2004	Número de actividades realizadas para difundir el Estatuto profesoral y el reglamento de estudiantes.
---	---	---	--	--	------------	----------------	---

Objetivo: Mejorar el desempeño de los estudiantes que ingresan por vías de excepción.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Realizar el diagnóstico de los estudiantes que ingresan por vía de excepción.	V.R.A.C. O.P.D.I.	DACA Grupo de gestión de la información.	Tiempo del recurso humano e insumos de las respectivas dependencias.	Un año. Permanente Permanente	Octubre 2004	Resultados del estudio de la situación socio-académica de los estudiantes que ingresan por vía excepción. Programa de acompañamiento a los estudiantes que ingresan por vías de excepción. Porcentaje de estudiantes retenidos (que ingresan por vía de excepción).
	Crear un programa de apoyo para los estudiantes que ingresen por vía de excepción.	V.R.B.U. V.R.A.C.	C.C. Directores de Programa	Tiempo del recurso humano e insumos de las respectivas dependencias.		Enero 2005	
M	Seguimiento a los estudiantes admitidos por vías de excepción.	V.R.A.C	Comité conformado con la participación de los directores de programa. C.C.	Tiempo de reuniones de los integrantes del comité, (4h cada semana) ya están considerados en su cargo.		Agosto 2005	

Objetivo: Reducir la deserción y el tiempo de permanencia de los estudiantes en los diferentes programas académicos.

A	Realizar estudios de deserción estudiantil y permanencia con base en la evaluación y el seguimiento sistemático a los estudiantes de pregrado y postgrado.	Registro Académico DACA O.P.D.I.	DACA y Directores de Programa.	Tiempo de reuniones de los integrantes del comité, (4h cada semana) ya están considerados en su cargo.	2 Años	Mayo 2004.	Propuesta de mejoramiento con base en los resultados de los estudios de deserción y permanencia de los estudiantes de la Universidad del Valle.
---	--	--	--------------------------------	--	--------	------------	---

A	Apoyar a los estudiantes a través de tutorías.	Vicedecanos Académicos y Directores Académicos	Consejos de Facultad y Comités de Programa	Taller de profesores	Permanente	Agosto de 2005	Número de Programas que realizan tutoría a los estudiantes por semestre. Número de estudiantes tutorados por profesor.
---	--	--	--	----------------------	------------	----------------	---

Objetivo: Promover el intercambio estudiantil.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Campañas de divulgación del intercambio de estudiantes. Apoyar los programas de intercambio.	V.R.A.C.	DACA	C.C. Comités de programas académicos	Permanente	Abril 27 de 2000	Número de campañas realizadas por año. Número de estudiantes que llegan y número de estudiantes que salen a intercambio nacional e internacional por año.

Objetivo: Mantener y fortalecer las políticas de apoyo económico a los estudiantes de la Universidad.

A	Revisión del sistema de estímulos y créditos para los estudiantes académicamente valiosos acorde con el estado financiero de la Universidad.	V.R.A.C. V.R.B.U.	Comité.	2.050.106.000 Fondo común y Fondo especial	Permanente	Agosto de 2004	Porcentaje de estudiantes con estímulos y crédito por año.
A	Fortalecer las estrategias de difusión de los diferentes apoyos económicos que ofrece la universidad.	V.R.A.C. V.R.B.U.	Comité Sección desarrollo humano y gestión socioeconómica.	2.050.106.000 Fondo común y Fondo especial	Permanente	Agosto de 2004	Número de boletines por año sobre apoyo económico
A	Fortalecer los programas de apoyo a los estudiantes con condiciones económicas difíciles. <ul style="list-style-type: none"> • Subsidios estudiantiles • Ayudas estudiantiles 	V.R.B.U.	Comité De asuntos estudiantiles	483.000.000 120.000.000	Permanente	Enero de 2005	Porcentaje de incremento de apoyo económico a estudiantes y porcentaje de estudiantes beneficiados.
	Fortalecer el apoyo económico a los estudiantes de estrato 1 en las Sedes Regionales.	Rectoría	Regionalización	400.000.000	Permanente	Enero de 2004	Número de estudiantes beneficiados en las Sedes.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
	Mantener las Monitorías	V.R.A.C.	Facultades e institutos	2.050.106.000 Fondo común y Fondo especial	Permanente	Permanente	Número de estudiantes favorecidos por semestre con monitorías.
	Mantener la cobertura del subsidio a estudiantes en el restaurante.	V.R.B.U.	Sección de restaurante		1 año	Primer semestre de 2004	Número de estudiantes con subsidio en el restaurante.
	Mantener el servicio médico y psicológico.	V.R.B.U.	Dirección de servicio médico		Permanente	Permanente	Cobertura del servicio médico por año.

Objetivo: Fortalecer el apoyo a la población en situación de discapacidad.

A	Realizar un estudio de las condiciones de la población en situación de discapacidad en la Universidad.	V.R.B.U V.R.Ad. O.P.D.I.	Comité de discapacidad	Oficinas de Bienestar 5.000.000	3 años	2005	Informe completo sobre la población en situación de discapacidad en la Universidad finalizado a finales del 2006.
M	Realizar adecuaciones a la planta física para los discapacitados. <ul style="list-style-type: none"> • Rampas • Baterías Sanitarias • Ascensor • Señalización 		Sección de Servicios Varios	70.500.000			Adecuaciones realizadas a la planta física por año.

Objetivo: Garantizar que todo el profesorado de la Universidad conozca el estatuto profesoral.

A	Divulgar los cambios que se introduzcan al Estatuto Profesoral.	V.R.Ac.	Decanos Facultad	A través de la red.	Permanente	Dic. de 2003	Número de profesores que consultan vía electrónica los cambios realizados al estatuto profesoral.
A	Realizar inducción a los nuevos docentes.	V.R.Ac. V.R.Ad	DACA R.H.	Tres millones por año.	1 semana cada que se apruebe convocatoria	Agosto 2004	Porcentaje de profesores que han recibido inducción como nuevos docentes.

Objetivo: Divulgar e impulsar los mecanismos de evaluación docente.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Colocar el Instrumento en línea. Divulgar ampliamente entre los estudiantes la importancia de la evaluación de los profesores.	V.R.Ac. OITEL	C.C. DACA	Costo de monitores	Permanente	Agosto de 2004	Número de encuestas diligenciadas por semestre. Número de profesores evaluados por semestre.

Objetivo: Fortalecer la carrera docente.

A	Estimular el ejercicio de la docencia calificada.	V.R.Ac.	CIARP	Tiempo de profesores en el CIARP	Permanente	2002, Resolución 083 de noviembre 15 de 2005	Porcentaje de incremento de profesores con puntaje asignado por docencia destacada en un año
A	Fortalecer las políticas y los estímulos para el desarrollo profesoral.	C.A.	V.R.A.	4.832.000.000 (Presupuesto 2005)	Permanente	Enero de 2004	Porcentaje de profesores en comisión académica.
	Analizar los resultados de la evaluación docente y realizar mejoramiento continuo.	C.A.	C.C.	Tiempo asignado a los docentes.	Permanente	Junio del 2004	Programas de mejoramiento continuo ofrecidos a los docentes.

Objetivo: Dar continuidad a las políticas y estrategias para formar las comunidades académicas articuladas al contexto nacional e internacional.

A	Apoyar a los docentes y a los grupos de trabajo y de investigación para la formación de comunidades académicas con pares nacionales e internacionales.	V.R.Ac.	Decanos y Directores de Institutos.	Tiempo asignado a los docentes.	Permanente	Permanente	Nº de convenios de cooperación. Nº de artículos de publicación conjunta. Tiempo asignado para la consolidación de grupos de trabajo y de investigación.
---	--	---------	-------------------------------------	---------------------------------	------------	------------	---

DIMENSIÓN: Procesos
FACTOR: 3. Procesos Académicos

Objetivo: Impulsar el proceso de autoevaluación y acreditación de todos los programas académicos de la Institución.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Diseñar e Implementar un programa de motivación y apoyo a los procesos de autoevaluación de los Programas Académicos.	V.R.Ac	Director(a) y subdirectora de DACA	Tiempo de los directivos de la DACA	Permanente	Enero 2000	Número de programas acreditados por año.

Objetivo: Fortalecer el aprendizaje de una segunda lengua.

A	Diseñar diferentes opciones para el aprendizaje de una segunda lengua.	V.R.Ac	Director(a) Escuela del Lenguaje		2 semestres	Febrero 2005	Porcentaje de los cupos ofrecidos para las nuevas opciones de una segunda lengua.
---	--	--------	----------------------------------	--	-------------	--------------	---

Objetivo: Fortalecer el uso de nuevas tecnologías.

M	Formar a los docentes para diseñar cursos virtuales.	V.R.Ac.	Director DINTEV	100.000.000	Permanente	Febrero 2004	Número de docentes formados en el uso de nuevas tecnologías vs total de docentes.
	Proporcionar a los estudiantes medios para el uso de nuevas tecnologías.	Director de la O.P.D.I.	Director(a) de la OITEL	60.000.000	Permanente	Julio 2005	Número de cursos en la web para uso virtual.

Objetivo: Fortalecer la formación integral de los estudiantes estimulando las diversas potencialidades, intelectuales, emocionales, estéticas y físicas.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Fortalecer espacios académicos y físicos donde los estudiantes puedan desarrollar actividades intelectuales, artísticas, deportivas y otras.	V.R.Ac V.R.B.U. V.R.Ad O.P.D.I.	Directores de Programas Coordinador de asuntos estudiantiles.	Tiempo del recurso humano de las diferentes dependencias.	Un año	Marzo 2005	Número de actividades extracurriculares realizadas por año.

Objetivo: Fortalecer la flexibilidad y la interdisciplinariedad en los currículos.

A	Formular un diagnóstico sobre la flexibilidad y la interdisciplinariedad en los currículos de los programas académicos y definir las acciones a mejorar.	V.R.Ac.	Directores de Programas Académicos	Plan de trabajo del Comité de Currículo.	Permanente	Febrero 2004	Revisión y aplicación del Acuerdo 009 del 2000 que permita mayor flexibilidad e Interdisciplinariedad en los programas.
---	--	---------	------------------------------------	--	------------	--------------	---

Objetivo: Impulsar la formación pedagógica de los docentes.

A	Programar actividades que estimulen la formación pedagógica de los docentes. Realizar un estado del arte de las experiencias pedagógicas exitosas.	V.R.Ac. Decanos	DACA I.E.P. Jefes Dpto.	Tiempo solicitado y asignado a cada docente para formación pedagógica. Tiempo para teleconferencia, apoyo a asistencia de eventos nacionales e internacionales. \$11.920.000.oo	Permanente	Junio 2004	Número de actividades pedagógicas realizadas por semestre. Documento sobre el estado del arte de experiencias pedagógicas exitosas.
A	Motivar a docentes y estudiantes a realizar una evaluación responsable para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	V.R.Ac.	Director(a) DACA	Tiempo asignado a los docentes.	Permanente	Marzo 2004	Número de cursos evaluados.

Objetivo: Evaluar el proceso de aplicación del Acuerdo 009, para tomar decisiones sobre políticas académico curriculares.

Profesores							
1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Conformar un grupo de trabajo ligado al Comité de Currículo que lidere el proceso de evaluación de la aplicación del Acuerdo 09/00	V.R.Ac	DACA	Tiempo asignado a los docentes.	Tres semestres	Agosto 2004	En Diciembre de 2005 un documento sobre las políticas académico - curriculares.

Objetivo: Fortalecer el control de la calidad de los programas académicos que se ofrecen en las sedes regionales de la Universidad.

A	Participación de las unidades académicas, responsables de los cursos, en la selección de los docentes de las sedes regionales. Seguimiento y acompañamiento a los programas ofrecidos en las sedes.	V.R.Ac.	Jefes de Escuela y Jefes de Departament	Tiempo asignado a los docentes.	Permanente	Enero 2004	Registro documental de la participación de las unidades en la selección de docentes y del seguimiento y acompañamiento de los programas en las sedes.
		V.R.Ac.	Director(a) Regionalización Directores de Programa		Permanente	Enero 2004	

Objetivo: Mejorar las competencias básica para aspirantes cuyas pruebas oscilen hasta 10 puntos por debajo del rango exigido por la Universidad para inscribirse en las sedes regionales.

A	Diseñar e implementar un programa de fortalecimiento de las competencias básicas para ingreso a la universidad para estudiantes de las sedes regionales.	V.R.Ac.	Director(a) Regionalización Director de Sede DACA	Tiempo asignado a los docentes.	Indefinido	Mayo 2004	Número de aspirantes de las sedes regionales que han realizado cursos para mejorar sus competencias básicas.
---	--	---------	---	---------------------------------	------------	-----------	--

DIMENSIÓN: Impacto Social
FACTOR: 4. Investigación

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			

Objetivo: Evaluar las políticas y estrategias de enseñanza en el marco de la investigación formativa.

M	Realizar un análisis de la investigación formativa.	V.R.Ac.	C.C. Comités de Currículo de Facultad	Tiempo asignado a los docentes.	Un año	Segundo semestre 2005	Documento sobre investigación formativa.
---	---	---------	---------------------------------------	---------------------------------	--------	-----------------------	--

Objetivo: Establecer una estrategia para lograr la indexación internacional y nacional de al menos una revista por facultad.

M	Impulsar en las Facultades la indexación de revistas.	V.R.I. Comité Editorial	Comités Editoriales de Facultad	200.000.000	Permanente	2004	1 revista indexada por año.
---	---	-------------------------	---------------------------------	-------------	------------	------	-----------------------------

Objetivo: Fortalecer los laboratorios para investigación.

A	Buscar recursos externos.	V.R.I.	Comité de Investigación	Programa de apoyo a doctorado Fodeseq U.V. 1.000.000.000	Permanente	2004	Inversión en equipos de laboratorio.
---	---------------------------	--------	-------------------------	---	------------	------	--------------------------------------

Objetivo: Consolidar el desarrollo de la investigación.

M	Realizar proyectos de investigación, y dar apoyo a los doctorados y a los grupos de investigación.	V.R.I.	Comité de investigaciones.	V.R.I. 650.000.000 Colciencias 500'000.000	Permanente	2004	Inversión en investigación por año.
---	--	--------	----------------------------	---	------------	------	-------------------------------------

DIMENSIÓN: Impacto Social
FACTOR: 5. Pertinencia e Impacto Social

Objetivo: Mejorar la comunicación con los egresados y programar actividades que los involucre.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Realizar encuentros de egresados y de la Universidad. Convocatoria a egresados a eventos importantes de la universidad. Representación de los egresados en los programas de postgrado.	V.R.Ac	Dirección de extensión y educación continuada.	2.502.400.000	Permanente	Octubre del 2004	Número de actividades programadas con egresados por año.

Objetivo: Evaluar las actividades de proyección social y formular estrategias para sistematizarlas y difundirlas.

M	Sistematizar las actividades de proyección social. Informar a la comunidad universitaria y a la sociedad sobre la proyección social de la institución.	V.R.Ac.	Dirección de extensión y educación continuada.	Los asignados en el presupuesto.	Permanente	Febrero del 2004	Registros de las actividades de proyección social. Dos actividades de difusión de la proyección social de la Universidad por año.
---	---	---------	--	----------------------------------	------------	------------------	--

DIMENSIÓN: Procesos
FACTOR: 6. Autoevaluación y Autoregulación

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			

Objetivo: Fortalecer una cultura de la planeación en la Universidad, que permita que cada persona realice su trabajo con pensamiento prospectivo.

A	Formular planes de desarrollo en todas las unidades académicas y administrativas.	O.P.D.I.	Directores y Jefes de unidades académicas	Lo asignado por cada facultad e instituto.	Permanente	Enero del 2005	Número de planes de desarrollo formulados por año.
---	---	----------	---	--	------------	----------------	--

Objetivo: Mejorar la cultura de la autoevaluación en la Universidad que permita desarrollar programas de mejoramiento en todas las unidades académicas y administrativas.

A	Formular planes de mejoramiento en las unidades académicas y administrativas.	O.P.D.I.	Directores y Jefes de unidades académicas	Tiempo del personal	Permanente	2000	Número de planes de mejoramiento formulados por año.
---	---	----------	---	---------------------	------------	------	--

Objetivo: Realizar un seguimiento de los programas de mejoramiento en las unidades académicas y administrativas.

A	Articular las funciones de planeación, Control interno y Dirección de Autoevaluación.	O.P.D.I. DACA	Directores de programas académicos.	Tiempo del personal de las dependencias.	Permanente	2004	Número de programas y unidades académico administrativas con seguimiento de los planes de mejoramiento.
M		Control Interno	Jefes de unidades académicas y administrativas. Area de calidad y mejoramiento				

Objetivo: Sistematizar la información contenida en los informes de Gestión de los Directivos de la Universidad, con el propósito de seleccionar la información pertinente y necesaria para la formulación de Planes de Mejoramiento.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Diseñar instrumentos para recolectar la información para sistematizar la gestión de directivos.	O.P.D.I.	Oficina de calidad y mejoramiento.	Costo del tiempo asignado a los funcionarios.	Diciembre del 2005	Permanente	Número de informes de gestión de decanos sistematizados.

Objetivo: Divulgar los Informes de Gestión, los planes de mejoramiento y el cumplimiento de los mismos ante la comunidad universitaria y la sociedad en general.

A	Diseñar una campaña de divulgación de resultados de mejoramiento y el cumplimiento de los mismos ante la comunidad universitaria y la sociedad en general.	Jefe de Comunicaciones	Jefes de unidades académicas y administrativas.	Tiempo asignado a los comunicadores.	Permanente	Permanente	Número de reportes que divulgan los informes de gestión.
---	--	------------------------	---	--------------------------------------	------------	------------	--

Objetivo: Terminar la implantación de los sistemas de información en todas las áreas de la Universidad.

A	Diseñar los sistemas de información faltantes, identificados en el plan de desarrollo de la OITEL necesarios para asegurar la sistematización de todos los procesos académicos y administrativos. Implantar los sistemas de información ya diseñados.	Jefe OITEL	Jefes de unidades académicas y administrativas.	150.000.000	Un año	Enero 2005	Porcentaje de sistemas de información instalados.
---	--	------------	---	-------------	--------	------------	---

Objetivo: Consolidar la cultura de la información, que promueva la necesidad de registrar los datos y de entender la importancia que tienen los datos.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Impulsar la formulación de proyectos en las unidades académicas y administrativas. Divulgar los indicadores de gestión y la metodología para obtener los resultados.	V.R.Ad V.R.Ac O.P.D.I. Jefe de Comunicaciones	Oficina de planeación área de proyectos y grupo de gestión de la información. Jefes de unidades académicas administrativas.	Tiempo del personal de planeación y de las distintas áreas que formulan proyectos.	Permanente	Permanente	Número de proyectos formulados. Número de reportes.

Objetivo: Consolidar un sistema institucional de evaluación en el cual se integren tanto la autoevaluación como la evaluación de todos los estamentos.

B	Crear un sistema de evaluación Institucional.	O.P.D.I. V.R.Ad V.R.Ac OITEL	Planeación áreas de inversiones, calidad y mejoramiento, proyectos. Jefes de unidades académicas y administrativas.	Tiempo del Recurso Humano.	Permanente	Junio 2004	Sistema de evaluación institucional.
---	---	---------------------------------------	---	----------------------------	------------	------------	--------------------------------------

DIMENSIÓN: Desarrollo del Talento Humano
FACTOR: 7. Bienestar Universitario

Objetivo: Mejorar la difusión de los programas y servicios ofrecidos por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, haciendo énfasis en aquellos que presentaron bajo conocimiento por parte de los estudiantes (programas de apoyo económico, programas de apoyo al rendimiento académico, programas culturales, programas de atención psicológica, programa de consejería Espiritual, programas de control y prevención de situaciones de riesgo).

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	<p>Utilizar nuevos medios de comunicación a través de los cuales se logre una difusión eficaz y adecuada de las actividades, programas y servicios ofrecidos por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Página web • Folletos • Comunicados • Afiches <p>Fortalecer los medios empleados actualmente para divulgar las actividades, programas y servicios ofrecidos por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, haciéndolos más atractivos para la comunidad universitaria.</p>	V.R.B.U.	Sección Desarrollo Humano	\$20.000.000	Permanente	2005	Número de personas de la comunidad universitaria que conoce los programas de Bienestar Universitario.

Objetivo: Aumentar la cobertura de algunos servicios ofrecidos por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
A	Divulgar las actividades de bienestar. Fortalecer el programa de padrinazgo estudiantil a través de las empresas del sector productivo, así como el programa de bolsa de empleo.	V.R.B.U. V.R.B.U.	Sección Desarrollo Humano	Recurso humano de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.	Permanente	2004	Número de beneficiarios incrementados por servicio y por año. Número de empresas vinculadas al programa de padrinazgo estudiantil por año.

Objetivo: Diseñar estrategias para fortalecer los programas para la prevención de Emergencias y Desastres en toda la Comunidad Universitaria.

M	Conformar el Comité Central de Emergencias, con la participación de un grupo multidisciplinario de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria. Planear estrategias para prevenir y atender situaciones de emergencias. Capacitar al personal en prevención y manejo de emergencias. Realizar el diseño del plan de evacuación de cada uno de los edificios de la Universidad y del personal de planta de estos. Preparar y realizar simulacros de evacuación. Monitorear y actualizar los planes realizados.	V.R.B.U.	Comité Central de Emergencias.	\$50.000.000	Permanente	Noviembre 2004	Número de actividades realizadas Para prevenir emergencias y desastres en el año.
---	--	----------	--------------------------------	--------------	------------	----------------	---

Objetivo: Realizar un diagnóstico de las personas en situación de discapacidad en la Universidad.

M	Realizar un estudio sobre la discapacidad en la Universidad del Valle.	V.R.B.U.	Sección de Salud Ocupacional. Comité de ayuda a las personas en situación de discapacidad.	10.000.000	Dos años	2005	Estudio sobre discapacidad en la Universidad.
---	--	----------	--	------------	----------	------	---

DIMENSIÓN: Liderazgo
FACTOR: 8. Organización Gestión y Administración

Objetivo: Disponer de mayor número de mecanismos para conocer y satisfacer oportunamente las necesidades académicas y administrativas de las diferentes unidades o áreas de la Universidad.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
B	Realizar reuniones periódicas entre directivos y las Unidades académicas para conocer las necesidades académicas y administrativas.	Vicerrectores y Decanos	Vicerrectorías y sus directores Consejos de Facultad e Institutos Claustros de profesores	Recurso humano de las unidades académicas.	Permanente	2003	Recurso humano de las Facultades satisfecho con sus actividades académicas y administrativas.

Objetivo: Fortalecer el reconocimiento al personal bien calificado en la evaluación de desempeño.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Establecer como norma el reconocimiento escrito a los funcionarios que tengan los mejores desempeños en el año.	V.R.Ad.	Recursos Humanos	Tiempo e insumos de la dependencia de Recursos Humanos.	Permanente	2000	Normas elaboradas y aprobadas sobre estímulos. Número de funcionarios con reconocimiento por año.

Objetivo: Completar en todas las unidades académico - administrativas los procedimientos para los diferentes procesos administrativos y de servicios.

M	Capacitar líderes de las unidades académico administrativas en gestión de procesos. Realizar en todas las unidades académicas administrativas los procedimientos para todos los procesos administrativos y de servicios	O.P.D.I.	Coordinadora del área de calidad y mejoramiento continuo.	Tiempo asignado al recurso humano de la dependencia.	Permanente	2000	Normas elaboradas y aprobadas sobre estímulos.
---	--	----------	---	--	------------	------	--

Objetivo: Mejorar la eficacia de la comunicación en la Comunidad Universitaria.

A	Realización de sondeos permanentes en la comunidad universitaria para garantizar el conocimiento de la información institucional.	Rectoría	Vicerrectorías	Tiempo asignado al recurso humano.	Permanente	2000	Al menos un sondeo semestral para identificar la difusión de la información Institucional.
---	---	----------	----------------	------------------------------------	------------	------	--

Dimensión Procesos
FACTOR: 9. Recursos de Apoyo Académico y de Planta Física

Objetivo: Actualizar de manera permanente los Recursos didácticos y de Laboratorio.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Económicos			
A	Dotar por facultad de insumos para la docencia. <ul style="list-style-type: none"> • Salas de computo • Software especializado • Equipo básico de laboratorio 	C.S. Decanos Directores de Institutos V.R.Ad.	Coordinadores administrativos.	562.000.000 280.000.000 570.000.000	Permanente	2004.	Nueva dotación en ayudas didácticas y de laboratorio en el 2005 por Facultad e Instituto.

Objetivo: Impulsar en la Comunidad Universitaria el sentido de pertenencia como Institución Pública e igualmente estimular la cultura de la pulcritud, en cuanto a limpieza e higiene.

A	Reglamento de Imagen Institucional, Reglamento de Administración de la Planta Física. Reglamento de Aseo, basuras y Disposición de Desechos.	Rectoría O.P.D.I. V.R.Ad. Decanaturas Directores de Institutos	Docentes Estudiantes Personal administrativo División de Servicios	Tiempo de toda la comunidad universitaria.	Permanente	Enero 2003	Aumento del sentido de pertenencia de la Universidad.
---	--	--	---	--	------------	------------	---

Objetivos: Fortalecer la planta física de la Universidad.

A	Diseñar, adecuar y construir espacios prioritarios de los campus universitario de Melendez, San Fernando y las Sedes.	O.P.D.I. B.R.Ad.	Area de planta Física Obras y mantenimiento	1.588.000.00 (Un año) 70.000.000 55.000.000	Permanente	Enero 2005	Areas diseñadas, adecuadas y construidas en el 2005. Instalar la tribuna prefabricada en el campo de football. Construcción del pabellón del lago.
---	---	---------------------	--	---	------------	------------	--

Objetivos: Embellecer el campus Universitario.

A	Realizar campañas entre profesores, estudiantes y administrativos propiciando diferentes mecanismos para el ornato de los campus universitarios y preservar el medio ambiente.	V.R.Ad. V.R.Ac. V.R.B.U.	Comunicaciones DACA Mantenimiento	450.000.000	Permanente	2003	Opinión de la comunidad Universitaria sobre el embellecimiento del campus universitario.
	Campañas para estimular el sentido de pertenencia de la comunidad universitaria.	V.R.B.U	V.R.B.U	20.000.000	Permanente	Enero 2004	Número de campañas realizadas cada año.

Objetivo: Recuperar la planta física.

A	Plan Maestro de Recuperación e Intervención de la Planta Física.	O.P.D.I. V.R.Ad.	Bienes y servicios.	\$500.000.000	10 Años (Total Plan Maestro)	2005	Areas recuperadas por año.
---	--	---------------------	---------------------	---------------	---------------------------------	------	----------------------------

Objetivo: Agilizar la codificación del material de la Biblioteca.

A	Revisar el procedimiento de codificación de material (catalogación).	V.R.Ac.	División de Bibliotecas	Recursos de recuperación del IVA \$ 1.130.000.000 (Presupuesto 2005)	Permanente Presupuesto 2005	Enero 2005	Disminución del tiempo de codificación del material.
---	--	---------	-------------------------	--	--------------------------------	------------	--

Objetivo: Definir una política general sobre las prácticas estudiantiles.

M	Documentar el reglamento de práctica a nivel Institucional por Resolución del Consejo Superior.	V.R.Ac.	Dirección de Autoevaluación y Calidad Académica	Tiempo asignado a los directores de programas académicos.	Julio 2005 a Julio 2006	Julio 2005	Existencia de lineamientos universitarios para las prácticas.
---	---	---------	---	---	-------------------------	------------	---

Objetivo: Adecuar la planta física para las personas con limitaciones físicas.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Económicos			
B	Impulsar el Plan Maestro de Recuperación e Intervención de la Planta Física.	O.P.D.I. V.R.Ad.	Área de Planeación Física, obras y mantenimiento.	\$1.658.000.000	10 Años	Ene-05	Porcentaje de adecuación de planta física para las personas en situación de discapacidad.

Objetivo: Mejorar la seguridad de instalaciones eléctricas y electrónicas en los edificios.

A	Realizar mantenimiento a cableado.	OITEL.	Oficina OITEL	200.000.000	permanente	Enero 2005	Número de instalaciones eléctricas reparadas versus el total.
---	------------------------------------	--------	---------------	-------------	------------	------------	---

Objetivo: Implementar políticas para la asignación equitativa de espacios físicos.

A	Definir un reglamento para asignación de espacios.	O.P.D.I. V.R:Ac.	Área de Planeación Física, Obras y mantenimiento	50.000.000	Diciembre 2005	Enero 2005	Existencia de un sistema eficiente y equitativo de distribución de los salones
---	--	---------------------	--	------------	----------------	------------	--

Objetivo: Difundir los servicios de la Biblioteca.

A	Utilizar todos los medios de difusión y comunicación de la Universidad para divulgar los servicios de Biblioteca.	V.R.Ac.	División de Bibliotecas	Recurso humano de la dependencia.	Permanente	Ene-05	Porcentaje de la comunidad universitaria que conoce los servicios de la biblioteca.
---	---	---------	-------------------------	-----------------------------------	------------	--------	---

DIMENSIÓN: Liderazgo
FACTOR:10. Recursos Financieros

Objetivo: Mantener actualizados los procedimientos y procesos para el personal con manejo de recursos e información financiera.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Económicos			
M	Implementación de los subsistemas: SABS INTERFINANZAS SIRH Trabajo de optimización de procesos. Ajuste de normas internas a externas que vayan expidiéndose.	Vicerrector Administrativo	Jefe División Financiera Director OITEL Director Planeación Jefe División Bienes y Servicios Jefe División Recursos Humanos	100.000.000	Dos años	2003	Existencia de procedimientos y procesos para el manejo de la información financiera.

Objetivo: Realizar seguimiento a la gestión de las actividades financieras.

M	Presentación de informes a entidades financieras, de control interno y externo	Rector	Jefe División Financiera	Nómina de los funcionarios	Actividad permanente	1999	Número de informes presentados a control interno y entidades externas.
---	--	--------	--------------------------	----------------------------	----------------------	------	--

Objetivo: Continuar con el manejo financiero de manera integral.

M	Hacer ciclo P.H.V.A. a los procesos y software que afectan el manejo financiero.	Vicerrector Administrativo	Jefe División Financiera Todos los ordenadores del gasto	Nómina de los funcionarios	Permanente	Permanente	Cumplimiento de las obligaciones financieras.
---	--	----------------------------	---	----------------------------	------------	------------	---

Objetivo: Mantener el seguimiento al manejo de los recursos financieros.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Seguimiento presupuestal y financiero.	Vicerrector Administrativo	Jefe División Presupuesto	Nómina de los funcionarios	Permanente	1998	Cumplimiento de los compromisos financieros.

Objetivo: Continuar con el cumplimiento del pago de la deuda.

A	Realizar provisión mensual de los recursos. Recaudar recursos de matrícula en el Fondo de Deuda Pública.	Vicerrector Administrativo	Jefe División Presupuesto	Recursos de matrículas y de Estampilla	Matrícula hasta 2013 Estampilla hasta 2009	Otrosí Firmado en junio de 2001	Porcentaje de cumplimiento en el pago de la deuda por año.
---	---	----------------------------	---------------------------	--	---	---------------------------------	--

Objetivo: Realizar gestiones institucionales para aumentar los recursos que financien la Universidad

A	Presentar a los gremios y diferentes instituciones proyectos que permitan aumentar los recursos propios. Crear la oficina de extensión Crear la oficina de extensión en Bogotá	Rectoría V.R.Ad. O.P.D.I.	área de proyectos y área de planeación física.	6.000.000.00	Permanente	2004	Porcentaje de recursos propios generados. Creación de la oficina de extensión en Cali. Creación de la oficina de extensión en Bogotá.
---	--	---------------------------	--	--------------	------------	------	---

Objetivo: Implementar estrategias para socializar a la comunidad universitaria criterios para el manejo presupuestal.

A	Campañas de información sobre el manejo presupuestal al interior de la Universidad del Valle.	V.R.Ad.	Jefe División Financiera Jefe Relaciones Laborales Coordinador Capacitación.	Nómina de instructores Internos Recursos para Cursos de actualización externos	Permanente	Segundo semestre 2005	Conocimiento de la comunidad universitaria del manejo presupuestal.
---	---	---------	--	---	------------	-----------------------	---

Objetivo: Fortalecer el trabajo en las Sedes Regionales.

1	Estrategias	Responsable		Recursos	Duración estimada	Fecha de iniciación	Indicadores de logro
		Directivo	Ejecutivo	Financieros			
M	Apoyar la sostenibilidad financiera y administrativa de las sedes regionales.	Director de Regionalización	Director de cada sede.	400.000.000(1 año)	Permanente	Enero del 2005	Nueva dotación de las sedes regionales en el 2005.

Siglas utilizadas en el texto

SIGLA

DACA	Dirección de Autoevaluación y Calidad Académica.
SIRH	Sistema Integrado de Información y manejo de Recursos Humanos.
SABS	Sistema de Administración de Bienes y Servicios.
V.R.I.	Vicerrectoría de Investigación.
P.H.V.A.	Ciclo de Planeación: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.
V.R.Ad.	Vicerrectoría Administrativa.
V.R.Ac.	Vicerrectoría Académica.
V.R.B.U.	Vicerrectoría de Bienestar Universitario.
C.A.	Consejo Académico.
S.I.R.A.	Sistema de Información de Registro Académico y admisiones.
O.P.D.I.	Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional.
OITEL.	Oficina de Informática y Telecomunicaciones.
DINTEV.	Dirección de Nuevas Tecnologías y Educación Virtual.
R.H.	Recursos Humanos.
C.C.	Comité de Currículo.
C.P.	Comité de Programa.
CIARP	Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje.
C.S.	Consejo Superior
Fodesep	Fondo de Desarrollo de la Educación Superior.
SIGUEME	Sistema Interinstitucional de un Grupo de Universidades encaminada a la Movilidad Estudiantil.
IAESTE	Asociación Internacional para el Intercambio de Estudiantes para una Experiencia Técnica.