

ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES
Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación

GUIA DE AUTOEVALUACIÓN
CON FINES DE MEJORA DE LAS
CARRERAS UNIVERSITARIAS

Dirección General de Investigación y
Calidad Universitaria



AGRADECIMIENTO

La Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación Universitaria agradece a los miembros del Grupo de Trabajo por su valiosa participación en la elaboración de la presente guía.

Ing. Doris Maraví Gutarra
DGICU - Asamblea Nacional de Rectores

Ing. Rolando Carrión Muñoz
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Ing. Víctor Gutiérrez Tocas
Universidad Nacional del Callao

Ing. Guillermo Tejada Muñoz
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Ing. Benito Zárate Otárola
Universidad Nacional de Ingeniería

Mg. Luís Rueda Milachay
Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

Ing. Sósimo Fernández Salinas
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Mg. Florencio Espinoza Badajoz
Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

Ing. Ricardo Cuya Vera
De “Calidad Integral”

Asimismo, agradecer al Dr. Milber Ureña Peralta por sus valiosos aportes, a los Bach. Richard Torchiani Garaycochea y al Bach. Claudio Goyburo Peña por su apoyo y participación en la elaboración del presente documento.

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE MEJORA DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS

CONTENIDO

1	AUTOEVALUACIÓN	5
2	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	6
2.1	Condiciones previas	6
2.1.1	Compromiso Institucional	
2.1.2	Perfil del equipo de trabajo	
2.1.2.1	Competencias de los miembros.	
2.1.2.2	Actividades a desarrollar.	
2.1.3	Información básica	
2.2	La difusión, sensibilización y capacitación.	8
3	PROCESO DE AUTOEVALUACION	9
3.1	Definición y Adaptación del Modelo de Autoevaluación de Carreras	9
3.2	Ponderación de Dimensiones, Factores, Variables e Indicadores.	9
3.3	Fuentes e Instrumentos de Información	16
3.4	Matriz Operativa	16
3.5	Criterios para la calificación y valoración	18
3.6	Análisis de la Información.	18
3.7	Interpretación y emisión de juicios de valor.	20
4	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN	22
5	PLAN DE MEJORA	23
5.1	Análisis de las oportunidades de mejora	23
5.2	Análisis de problemas e identificación de causas	24
5.3	Formulación de objetivos y acciones de mejora	25
5.4	Presupuesto y Cronograma	27

INTRODUCCIÓN

El presente manual tiene por objeto facilitar el proceso de autoevaluación, está dirigido a: rectores, vicerrectores, decanos, responsables académicos, comisiones de autoevaluación, encargados de calidad y acreditación educativa. Aquí encontrará la metodología para desarrollar el proceso de autoevaluación, preparar el correspondiente informe y el plan de mejora.

La experiencia internacional en este campo (CHEA y ABET en EEUU, QAA en Gran Bretaña, SINAES en Costa Rica, CNA-Chile, CNA-Colombia, entre muchos otros) muestra que la autoevaluación es la parte central en los procesos de calidad educativa y que para llevarla a cabo es necesario contar con un método de trabajo sistematizado y de uso común, para que sea aplicado correctamente por los responsables de la autoevaluación y que a su vez sea conocido y de dominio de los evaluadores externos, para facilitar el proceso de verificación del informe. El Grupo de Trabajo decidió para la elaboración del presente manual, tener como referente las publicaciones del Consejo Nacional de Acreditación de Colombia.

Independientemente del modelo de calidad que se haya seleccionado, este manual es una ayuda para resolver los aspectos claves de la autoevaluación como:

- Organizar y administrar el proceso de autoevaluación.
- Ponderar los factores teniendo presente el deber ser de la universidad
- Identificar, evaluar y seleccionar las fuentes de información.
- Emitir juicios de valor acerca del logro educativo de un programa o carrera.
- Preparar y redactar el informe de autoevaluación.
- Formular el plan de mejora.

Los miembros que participen en este proceso deben conocer el contexto universitario, manejar los conceptos de calidad universitaria, tener disposición, disponibilidad de tiempo y capacidad para identificar las oportunidades de mejora para la institución.

I. AUTOEVALUACIÓN

Es el proceso de análisis de una carrera, programa o institución organizado y conducido por sus propios integrantes, para lo cual se reúne y analiza información a la luz de sus fines y con algún conjunto aceptado de estándares de desempeño como referencia. Es una investigación social que, debidamente ejecutada, muestra la capacidad de la institución para alcanzar los objetivos planeados.

Este proceso generalmente reúne las siguientes características:

1. Permite a sus integrantes reflexionar acerca de la misión y la visión de la institución, aporta información para elaborar un plan estratégico.
2. Ayuda a comprobar el logro de los objetivos educacionales.
3. Es una herramienta de gestión que contribuye a la creación de una cultura de calidad o de mejora continua.

Para acreditar una carrera se distinguen dos fases: la autoevaluación y la evaluación externa. Para ambas se acostumbra seguir el modelo de la entidad acreditadora.

II. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

2.1. Condiciones previas

Las condiciones mínimas para iniciar y llevar a cabo con éxito un proceso de autoevaluación son:

1. Compromiso e involucramiento de las autoridades y directivos.
2. Presupuesto.
3. Disponibilidad de recursos humanos y materiales
4. Formación del equipo de trabajo responsable de la autoevaluación

2.1.1. Compromiso Institucional

La Autoevaluación, como proceso participativo requiere de la motivación, iniciativa, decisión y liderazgo de las autoridades y directivos. Su participación es de vital importancia, puesto que además de establecer conjuntamente con la comunidad universitaria los objetivos y planes estratégicos, son también los encargados de impulsar su desarrollo, despliegue, procesos de cambio y mejora continua, por ello se recomienda que periódicamente se les informe a las autoridades de los avances.

Corresponde a la comisión emitir juicios de valor sobre los resultados y metas del proyecto educativo, por este motivo se recomienda que las autoridades y directivos no formen parte de la comisión encargada de conducir el proceso de autoevaluación, a fin de asegurar su independencia y el desarrollo de un trabajo transparente.

2.1.2. Presupuesto

Se debe contar con un presupuesto para incentivos, remuneraciones y materiales que garantice el desarrollo de todas las etapas del proceso de autoevaluación.

2.1.3. Disponibilidad de recursos humanos

Los directivos de la facultad designarán a los líderes del proceso, quienes conformarán un equipo que planificará, dirigirá y se encargará de: sensibilizar, motivar, seleccionar y capacitar, al personal que participará en el desarrollo del proceso de autoevaluación.

2.1.4 Perfil del equipo de trabajo

Los equipos de autoevaluación se deben conformar con personas que reúnan disponibilidad, actitud participativa, amplio criterio y reconocimiento académico; es necesario que desarrollen una serie de competencias específicas, que les permita conducir de manera eficiente y eficaz todo el proceso, como:

- Manejar los principios de calidad en la educación superior.
- Conocer el modelo de Autoevaluación, que se aplicará en la carrera.
- Conocer y aplicar técnicas de evaluación de calidad universitaria.
- Conocer aspectos de gestión institucional y cultura organizacional.
- Mostrar un comportamiento integro y ejemplar.

El equipo de trabajo, debe planificar las actividades del proceso de autoevaluación, familiarizándose con el modelo y sus criterios. Obtener información para la planificación, organización y mejor desarrollo de la autoevaluación. Lo que involucra principalmente:

1. Mantener programas de motivación-sensibilización, destinados a la comunidad académica de la carrera.
2. Capacitar a sus miembros, a los de la carrera, incluir a directivos.
3. Definir el cronograma y presupuesto anual.
4. Entregar avances documentados del proceso.
5. Programar incentivos y reconocimientos para los grupos de trabajo
6. Informar y difundir los avances a los directivos responsables y a la comunidad universitaria.
7. Intercambiar experiencias entre facultades y grupos de trabajo.
8. Redactar y presentar el informe de auto evaluación.
9. Coordinar la formulación de los planes de mejora

Las dos primeras actividades responden a las preguntas: ¿En qué consiste la Autoevaluación?, ¿Por qué debo participar?, ¿Qué significa mi participación para la carrera?, ¿Cuál es la finalidad de la autoevaluación?, ¿Qué se logra?

2.1.5. Información básica

El equipo, deberá obtener y conocer la información básica de la carrera, como:

- Estatuto General de la universidad.
- Plan estratégico de la Facultad, que contiene a la carrera. Plan(es) operativo(s) de la carrera(s).
- Reglamentos.
- Información sobre profesores, dedicación, títulos y grados.
- El currículo académico de la carrera.
- Recursos.

- Otros que se estimen conveniente.

Si no se dispone del plan estratégico, la información que se obtenga de la primera autoevaluación, servirá para su formulación.

2.2. La difusión, sensibilización y capacitación

La difusión, sensibilización y capacitación, deben ser actividades permanentes a lo largo de todo el proceso, con lo cual se promueve y se mantiene la participación activa del equipo de trabajo y de los miembros de la carrera.

Se recomienda realizar:

- Talleres y capacitaciones.
- Charlas de expertos.
- Foros virtuales y Videoconferencias.
- Simulación de autoevaluación solo con Autoridades.
- Boletines, webs y correos electrónicos.
- Paneles y banderolas informativas.
- Entrevistas personales.

Los avances del proceso deben presentarse debidamente documentados y ser compartidos entre los distintos grupos de trabajo. El programa de incentivos y reconocimientos considera el cumplimiento de esas entregas.

III. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

La comisión deberá propiciar espacios para el intercambio de opiniones y aportes sobre el proceso.

3.1. Decisión y Adecuación del Modelo de Autoevaluación de Carreras

Las autoridades y directivos deciden el modelo de autoevaluación con fines de mejora, para toda la institución, el cual debe ser flexible y adaptable a la mayoría de carreras. Cada programa, lo alinea de acuerdo a su visión, objetivos y realidad.

El Modelo de Autoevaluación de la carrera, es la base sobre la que se sustentan las etapas del proceso; todos los participantes, deben tener la oportunidad de conocer el modelo y sus alcances, familiarizándose con aquellos requisitos que demande el mismo.

Los participantes, deberán contrastar el contenido del modelo con las características y los fines de la carrera y dar a conocer su opinión. Todos los modelos permiten agregados y adecuaciones.

3.2. Ponderación de las Dimensiones, Factores, Variables e Indicadores.

La comisión, al iniciar el proceso de ponderación del modelo de autoevaluación de la ANR, que plantea: dimensiones, factores, variables e indicadores, realiza una actividad académica. Cuyo propósito esencial es conceptuar una carrera ideal, describiendo cómo y en qué medida cada proceso debe incidir en el logro de sus propósitos para alcanzar el más alto nivel de calidad, asegurando el logro de los objetivos educacionales.

El proceso de ponderación y su justificación es básicamente académico. Este proceso se enriquece y valida en la medida en que sus distintos actores intervienen en él, mediante sus opiniones y apreciaciones. El objetivo, es lograr una visión de consenso en base al intercambio de las distintas perspectivas sobre la identidad, la razón de ser de la carrera y los factores que hacen viable el modelo educativo.

Es importante señalar que debe existir variabilidad (ponderaciones altas y bajas) que reflejen la verdadera importancia de cada componente del modelo con respecto a los demás (de su misma categoría).

A. Ponderación de las Dimensiones:

La ponderación varía de acuerdo a la carrera y sus objetivos. En el siguiente ejemplo, se detalla el proceso completo, comenzando por la ponderación en porcentajes de las dimensiones.

Cuadro 1: Ponderación de Dimensiones

Sólo referencial.

DIMENSIONES				
		Ponderación		Justificación de la ponderación
I	La Carrera en el Contexto Institucional	3	15%	Proyecta el propósito institucional, el compromiso de apoyar los procesos académicos, gestión y organización en la búsqueda de la calidad y el cumplimiento de los principios y objetivos establecidos.
II	Proyecto Académico	10	50%	Es el eje central de la formación integral de los alumnos y su coherencia con los objetivos institucionales, con los de la carrera profesional y con el campo laboral del egresado.
III	Docentes, alumnos y egresados	5	25%	Evidencia el número y calidad de los docentes acorde con los procesos de E-A de la carrera. La selección de alumnos y los programas de apoyo para su mejor desempeño académico y profesional de sus egresados.
IV	Infraestructura y Equipamiento	2	10%	Asegura que la carrera disponga de una planta física adecuada para su desarrollo.

B. Ponderación de los Factores:

La dimensión II Proyecto Académico, en el ejemplo, constituye la segunda dimensión más importante. Siguiendo con el proceso, a continuación se ponderan los factores de esta dimensión.

Cuadro 2: Ponderación de Factores

Sólo referencial.

FACTORES					
			Ponderación		Justificación de la ponderación
II proyecto Académico	Pond.				
	50%	2.1 Currículo	8	25 %	El plan curricular es necesario para planificar, desarrollar, evaluar y actualizar el proceso de formación académica.
		2.2 Enseñanza - Aprendizaje	10	31%	Son los procesos fundamentales para la formación profesional, brindan conocimientos, destrezas y actitudes para el logro de los objetivos educacionales.
		2.3 Investigación	8	25%	La investigación, es fuente de nuevos conocimientos y tecnología, que corresponde desarrollar a la universidad.
		2.4 Extensión	6	19%	La extensión, afianza los lazos entre la universidad y la sociedad.
		TOTAL	32	100%	

C. Ponderación de las Variables:

El factor 2.1 Currículo.

Se recuerda que la ponderación de las variables responde a la orientación profesional y académica de cada carrera. Por ejemplo, una facultad de Economía y otra de Ingeniería Mecánica probablemente asignen diferentes valores en la ponderación de los factores: “laboratorios y otras instalaciones” y al factor “investigación”.

Cuadro 3: Ponderación de Variables

DIMENSION : PROYECTO ACADEMICO					
PONDERACION Y JUSTIFICACION DEL FACTOR 2.1 : Currículo					
FACTOR	Variable		Peso	%	JUSTIFICACION DE LA PONDERACION
2.1	2.1.1	Estructura y contenido del currículo	3	6.8	El currículo es necesario para planificar y evaluar el desarrollo del proceso de formación académica.
	2.1.2	Fundamentación de la carrera	5	11.4	Es importante que la carrera tenga un estudio de la demanda y del mercado ocupacional que permita diseñar currículos pertinentes a los cambios científicos, de los conocimientos y como respuesta a las necesidades sociales.
	2.1.3	Perfil del egresado	8	18,0	El perfil del egresado es el instrumento para evaluar el grado de satisfacción de los grupos de interés con respecto a las competencias adquiridas.
	2.1.4	Características académicas de la carrera	9	20.5	Por ser importante que la carrera tenga un diseño sistémico de las disciplinas proporcionando una base sólida tanto científica, tecnológica y humanista, empleando métodos de enseñanza innovadores que fomenten el aprendizaje y que se encuentren desarrollando las competencias definidas n el perfil del egresado.
	2.1.5	Plan de estudios	4	9,0	El plan de estudios otorga coherencia al diseño curricular y fomenta el desarrollo integral de la Formación del estudiante.
	2.1.6	Asignaturas	2	4.5	La organización del contenido de las asignaturas ordena los conocimientos necesarios para la formación del futuro profesional.
	2.1.7	Actividades académicas: teóricas y prácticas (seminarios, talleres y trabajos de campo)	6	13.6	Las actividades académicas son indispensables para desarrollar las competencias profesionales.
	2.1.8	Prácticas preprofesionales	7	16,0	Las practicas pre profesionales otorgan la experiencia directa entre la formación académica y el ejercicio de la profesión.
	Total		44	100%	

D. Ponderación de los Indicadores:

Además se debe ponderar los indicadores dentro de cada variable, para el ejemplo vamos a tomar todas las variables del factor 2.1 Currículo.

Cuadro 4: Ponderación de los Indicadores

DIMENSIÓN : PROYECTO ACADEMICO				
PONDERACIÓN Y JUSTIFICACION DE LOS INDICADORES DEL FACTOR 2.1: Currículo				
Variable	Indicadores	Peso	%	JUSTIFICACION DE LA PONDERACION
2.1.1 <u>Estructura y contenido del Currículo.</u> El currículo es el conjunto sistematizado de conocimientos, actividades y experiencias que orientan y contribuyen a la formación integral del alumno que en constante revisión y mejora continua responde a las expectativas y requerimientos de la sociedad.	2.1.1.1 El Currículo, aprobado por Consejo Universitario, contiene la fundamentación, el perfil profesional, el plan de estudios, las sumillas, la malla curricular y los recursos humanos y físicos.	3	2.2	(Ídem Justificación de Variable)
2.1.2 <u>Fundamentación de la Carrera.</u> - Los principios y argumentos que justifican la carrera son definidos sobre la base de la demanda social.	2.1.2.1 La carrera responde a la demanda social actual y futura.	5	3.6	(Ídem Justificación de Variable)
2.1.3 <u>Perfil del Egresado.</u> El perfil del egresado guarda concordancia con los lineamientos institucionales y es de dominio público. A través del perfil se identifican los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y competencias del egresado.	2.1.3.1 El Perfil del Egresado está definido de forma clara, precisa y es de conocimiento público.	3	2.2	La definición precisa del perfil contribuye a su evaluación
	2.1.3.2 Existe coherencia entre el Perfil del Egresado con las exigencias profesionales del ámbito local, regional, nacional e internacional.	9	6.5	La coherencia contribuye a asegurar una formación profesional acorde con las exigencias de los sectores productivos.
	2.1.3.3 El Perfil del Egresado define los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y competencias que deben ser adquiridos.	7	5	El perfil desagregado contribuye a la construcción y evaluación de los contenidos curriculares
	2.1.3.4 Existe un sistema de evaluación objetivo y permanente del perfil de carrera.	6	4.3	El sistema es útil para asegurar máximo nivel de correspondencia entre lo ofrecido por la carrera y lo solicitado por los grupos de interés.
	2.1.3.5 Los resultados de la evaluación del perfil son utilizados para su actualización.	8	5.8	La actualización del perfil asegura que el procedimiento tenga como finalidad brindar un producto de calidad
2.1.4 <u>Características académicas de la carrera.</u> La carrera contempla el desarrollo de las habilidades básicas	2.1.4.1 La carrera cuenta con un mínimo de carga horaria de 3500 horas de 50 minutos.	4	2.9	La distribución horaria contribuye a una profunda y adecuada formación

necesarias y la formación de actitudes, hábitos y valores para la aplicación de los conocimientos de la ingeniería a través de un conjunto de asignaturas o módulos educativos coherentes, agrupados y ordenados en formas secuenciales y diseñadas con la profundidad acorde al nivel propuesto. Para tal efecto y en concordancia con lo recomendado por organismos educativos de ingeniería y organismos internacionales como la OIT y el BID, el contenido curricular de cada tipo de carrera de ingeniería debe contemplar las áreas de Ciencias Básicas, Ciencias de la Ingeniería, Ingeniería aplicada, Ciencias Sociales y Humanas y cursos complementarios, en un mínimo de horas.	2.1.4.2 Las actividades académicas del Plan de Estudios consideran la realización de clases teóricas y prácticas (seminarios, ensayos de laboratorio, talleres), cuya distribución de horas debe ser coherente con los objetivos fijados en el diseño de cada asignatura.	3	2.2	La coherencia de la distribución horaria es necesaria para lograr los objetivos del diseño curricular
	2.1.4.3 La carrera proporciona sólida base científica, tecnológica y humanista, con conocimientos a impartirse en los siguientes grupos básicos de materias en horas: Ciencias Básicas no menor del 30%, ciencias de la ingeniería no menor del 30%, ingeniería aplicada no menor del 10% ni mayor al 20%, ciencias sociales y humanas no menor al 5% ni mayor al 10% y cursos complementarios entre 5% y 10%.	9	6.5	La formación profesional debe incluir, además de los conocimientos y procedimientos específicos de la carrera, formación actitudinal en el contexto de la responsabilidad social y el ejercicio moral y ético de la profesión. El equilibrio entre estos aspectos asegurará la formación de profesionales valiosos para la sociedad
	2.1.4.4 Métodos de enseñanza son adecuados para impartir los conocimientos de la carrera.	6	4.3	El método de enseñanza asegura la consolidación de los conocimientos impartidos
	2.1.4.5 Existe correspondencia entre el perfil del egresado y la selección y organización de los contenidos de las asignaturas.	8	5.8	La coherencia aumenta la probabilidad de una adecuada formación
	2.1.4.6 Existe en el currículo actividad integradora o trabajo final de la carrera que aplique los conocimientos adquiridos.	7	5	Es importante la evaluación de la formación a través de trabajos que busquen demostrar el dominio de los saberes y competencias adquiridos
	2.1.4.7 Existen en el currículo actividades que apoyan el desarrollo de trabajos que conlleven a obtener el título profesional.	7	5	Asegurar la obtención del título profesional garantiza la culminación de la formación profesional básica (pre-grado)
2.1.5 <u>Plan de Estudios.</u> El plan de estudios describe las asignaturas precisando su código, denominación, condición semestral o anual, ubicación cronológica-académica, número total de horas lectivas, créditos y requisitos. Es flexible al permitir que el alumno elija un determinado número de créditos en asignaturas de otros planes de estudio.	2.1.5.1 El Plan de Estudios tiene una secuencia coherente de asignaturas, evitando vacíos y repeticiones.	2	1.4	La coherencia aumenta la probabilidad de una adecuada formación
	2.1.5.2 El Plan de Estudios contempla una distribución de clases teóricas y prácticas orientadas a profundizar el conocimiento y fortalecer el proceso enseñanza- aprendizaje.	4	2.9	El equilibrio entre teoría y práctica contribuye a consolidar conocimientos y desempeños
	2.1.5.3 El plan de estudios contempla distintas alternativas de contenido curricular para ampliar y complementar la formación.	3	2.2	La inclusión de alternativas brinda al estudiante la posibilidad de complementar lo aprendido

	2.1.5.4 Existen procedimientos de actualización del plan de estudios de modo que no pierda vigencia.	4	2.9	Los procedimientos garantizan la obtención de información necesaria para la vigencia del plan de estudios
2.1.6 <u>Asignaturas</u> La asignatura, o curso, es el conjunto de conocimientos de una materia, descritos en el sílabo, impartidos en un tiempo definido.	2.1.6.1 El sílabo de la asignatura contiene: a) Datos generales. b) Sumilla y Objetivos. c) Metodología de enseñanza. d) Contenido temático y cronograma. e) Metodología de evaluación. f) Bibliografía básica y complementaria	2	1.4	Es requisito que los sílabos de curso cumplan con la estructura mencionada para sistematizar el proceso de enseñanza-aprendizaje
	2.1.6.2 Se difunden oportunamente los sílabos a los alumnos.	1	0.7	La difusión de la información contribuye a una adecuada planificación de la actividades de formación
2.1.7 <u>Actividades Académicas: Teóricas y Prácticas (Seminarios, Ensayos de Laboratorio, Talleres).</u> La carrera cumple con las actividades teóricas, prácticas y de laboratorio previstas en el plan de estudios en calidad y cantidad adecuada.	2.1.7.1 Existe acceso efectivo a la experimentación en laboratorios para conocer los fenómenos de las Ciencias básicas y otras que lo requieran.	6	4.3	El acceso a los laboratorios garantiza el logro de los objetivos de las actividades practicas
	2.1.7.2 Existe acceso efectivo a sistemas de simulación.	6	4.3	El acceso a los sistemas contribuye a la consolidación de los conocimientos y procedimientos de las actividades de formación
	2.1.7.3 Las asignaturas consideran la realización de visitas técnicas relacionadas con la carrera, dirigidas a fortalecer el conocimiento.	8	5.8	Las visitas técnicas exponen al estudiante al contexto real donde se desempeñara al egresar
	2.1.7.4 Existe el número adecuado de alumnos en clases teóricas y prácticas para las diferentes disciplinas.	4	2.9	La adecuada administración del numero de alumnos en los espacios de enseñanza garantiza una formación personalizada
	2.1.7. 5 Participan los alumnos en los trabajos teóricos y prácticos.	7	5	La participación contribuye a la consolidación de los conocimientos y procedimientos de las actividades de formación
2.1.8 <u>Prácticas Preprofesionales.</u>	2.1.8.1 Participan los alumnos en labores reales de producción de bienes y/o servicios.	7	5	(Ídem Justificación de Variable)
TOTAL		139	100	

3.3. Fuentes e instrumentos de Información

Los datos se pueden obtener de fuentes documentadas y no documentadas.

Las fuentes documentadas o históricas son los documentos normativos, informes de ejecución, informes de evaluación. Las fuentes no documentadas son las personas, que de manera individual o grupal, responden a encuestas, entrevistas, e intervienen en grupos focales y otros; a estos instrumentos se suman las visitas de observación.

Para asegurar la validez de la información no documentada que permita emitir juicios de valor sobre una situación determinada, se deben construir y aplicar instrumentos siguiendo las metodologías y técnicas pertinentes.

Se recomienda contar con el apoyo de especialistas en estadística, informática y en elaboración y validación de instrumentos.

3.4. Matriz Operativa

La información que se reúna y genere debe responder a los objetivos del proceso de autoevaluación, el cual se encuentra explícito en los indicadores presentados en el modelo. El objetivo de esta parte del proceso es contar con la información necesaria que permita verificar el grado de cumplimiento de los indicadores en la perspectiva de los criterios de evaluación presentados en el modelo y de los propósitos declarados por la institución que se evalúa.

La matriz operativa permite ubicar las fuentes de información necesarias para responder sobre el nivel de cumplimiento de los indicadores y definir los instrumentos para recoger la información: encuestas, grupos focales, entrevistas, talleres, etc.

De esta manera la matriz operativa se constituye en una herramienta útil para realizar una gestión eficiente de los recursos necesarios para todo el proceso de Autoevaluación.

Cuadro 5: Matriz Operativa

		Fuentes de Información							
Variable	Indicadores	DO C	NO DOCUMENTADAS						
			AU	AC	DO	ES	EG	PA	GI
2.1.1 Estructura y Contenido del Currículo	2.1.1.1 El Currículo, aprobado por Consejo Universitario, contiene la fundamentación, el perfil profesional, el plan de estudios, las sumillas, la malla curricular y los recursos humanos y físicos.	X							
2.1.2 Fundamentación de la Carrera	2.1.2.1 La Carrera responde a la demanda social actual y futura	X							Ent
2.1.3 Perfil del Egresado	2.1.3.1 El Perfil del Egresado está definido de forma clara, precisa y es de conocimiento público	X			Enc	Enc			Ent
	2.1.3.2 Existe coherencia entre el perfil del egresado y las exigencias profesionales en el ámbito local, regional, nacional e internacional	X					Enc		Enc
	2.1.3.3 El perfil del egresado define los conocimientos, las capacidades, habilidades, actitudes y competencias a adquirirse	X							
	2.1.3.4 Existe un sistema objetivo y permanente para la evaluación del perfil de la carrera	X							
	2.1.3.5 Los resultados de la evaluación del perfil son utilizados para su actualización.	X							

Fuentes de Información, pueden ser documentadas (DOC) y no documentadas (NO DOC). Dentro de las NO DOC, se hace referencia a: las autoridades de la universidad (AU), las autoridades de la carrera (AC), docentes (DO), estudiantes (ES), egresados (EG), personal administrativo (PA) y los grupos de interés externos (GIE).

Los instrumentos para recojo de información además de los documentos (DO) pueden ser entrevistas (ENT), encuestas (ENC) o talleres (TAL).

Las fuentes documentadas, serán analizadas y evaluadas por los especialistas encargados de la autoevaluación.

3.5. Criterios para la calificación

La calificación de los instrumentos, se realizará con una escala que va desde el cero (incumplimiento del indicador) al cinco (cumplimiento total del indicador) incluyendo a los valores comprendidos entre ambas puntuaciones (es posible considerar puntuaciones decimales) Debe realizarse gradualmente, tomando en cuenta las fuentes de consulta, los instrumentos utilizados y la estructura del modelo (indicadores, variables, factores y dimensiones)

3.5.1 Encuestas: el método a utilizar para calificar las encuestas dependerá del tipo de reactivos que tenga (el numero de alternativas de respuesta) Se recomienda trabajar a través del cálculo de proporciones de respuesta para los reactivos con dos alternativas (“si” y “no”) o a través del cálculo del promedio ponderado para los reactivos con más de dos alternativas.

3.5.2 Entrevistas: las entrevistas se consideran como “encuestas personalizadas” cuyo fin es obtener información de mayor profundidad. La calificación de la entrevista dependerá del tipo de preguntas (y respuestas)

3.5.3 Documentos: para la calificación de documentos se recomienda establecer criterios previos que sirvan como una especie de lista de cotejo de requisitos o características del “documento ideal” generando una escala de puntuación de acuerdo al número de criterios establecidos.

3.5.4 Talleres: los talleres son sesiones grupales de trabajo en las cuales se pretende abordar un tema específico, los productos del taller son calificados de manera similar a las entrevistas.

La información cualitativa, obtenida por éstos instrumentos, debe pasar a la cuantificación, con asesoría de especialistas en estadística.

3.6. Análisis de la información

Luego de aplicar los instrumentos y contar con la información para responder el grado de cumplimiento de los indicadores se procede a representar estos resultados en un cuadro como el siguiente:

Cuadro 6: Análisis de la Información

FACTOR		VARIABLE		INDICADORES		Calificación Parcial Indicador							Calificación Total Indicador	Puntaje Ponderado Indicador	Valoración Cualitativa Variable
Nº	Peso %	Nº	Peso %	Nº	Peso %	DO	ES	EG	GI	AC	DOC	OB			
2.1. CURRÍCULO	35.0	2.1.1 Estructura y contenido del Currículo.	20.0	2.1.1.1 El Currículo, aprobado por Consejo Universitario, contiene la fundamentación, el perfil profesional, el plan de estudios, las sumillas, la malla curricular y los recursos humanos y físicos.	100.0						60.0		60.0	60.0	
				TOTAL VARIABLE 2.1.1	100.0									60.0	C
		2.1.2 Fundamentación de la Carrera.	10.0	2.1.2.1 La carrera responde a la demanda social actual y futura.	100.0						40.0		40.0	40.0	
				TOTAL VARIABLE 2.1.2	100.0									40.0	D
		2.1.3 Perfil del Egresado.	10.0	2.1.3.1 El Perfil del Egresado está definido de forma clara, precisa y es de conocimiento público.	25.0	78.8	68.6	90.8	76.0		100.0		82.8	20.7	
				2.1.3.2 Existe coherencia entre el Perfil del Egresado y las exigencias profesionales en el ámbito local, regional, nacional e internacional.	25.0			86.2	72.0		0.0		52.7	13.2	
				2.1.3.3 El Perfil del Egresado define los conocimientos, las capacidades, las habilidades, las actitudes y competencias a adquirirse.(Ver Adendas)	25.0						0.0		0.0	0.0	
				2.1.3.4 Existe un sistema objetivo y permanente para la evaluación del perfil de la carrera.	10.0						0.0		0.0	0.0	
				2.1.3.5 Los resultados de la evaluación del perfil son utilizados para su actualización.	15.0						0.0		0.0	0.0	
				TOTAL VARIABLE 2.1.3	100.0									33.9	D

3.7. Interpretación y emisión de juicios de valor

El siguiente paso luego de recolectar la información, ordenarla y emitir una calificación, consiste en darle un sentido respecto a los objetivos establecidos en la autoevaluación. Esta parte del proceso permite:

- contextualizar los resultados,
- relacionar toda la información disponible,
- realizar modelos explicativos,
- emitir opinión acerca de la calidad de la carrera.

Este análisis se realiza a nivel de: indicadores, variables y factores considerados en el modelo de autoevaluación. Así se establece si la carrera se encuentra adecuada a los propósitos y criterios de calidad establecidos por el modelo elegido.

En el proceso de responder a la pregunta implícita en cada indicador se determina el grado de cumplimiento parcial o total de la variable. Es decir, se hace una calificación acompañada de una reflexión o un juicio que señala las acciones a corto, mediano o largo plazo que son necesarias realizar, para alcanzar mejores niveles de calidad y excelencia, que es el propósito de la Autoevaluación.

Cuadro 7: Escala de Valoración de resultados

Grado de Cumplimiento	Valoración	Rango %	Juicio o reflexión
Cumplimiento <u>total</u>	A	91 – 100	
Cumplimiento en <u>alto grado</u> .	B⁺	84 – 90	Requiere acciones de fácil implementación
Cumplimiento <u>muy satisfactorio</u> .	B	77 – 83	Requiere de acciones de corto plazo
Cumplimiento <u>satisfactorio</u> .	B⁻	70 – 76	Requiere de acciones de mediano plazo
Cumplimiento <u>aceptable</u> .	C	60 – 69	Requiere de acciones urgentes y/o de largo plazo
Cumplimiento <u>insatisfactorio</u> .	D	59 – 0	Requiere de decisiones y acciones inmediatas

Cada indicador puede ser calificado según estas 6 categorías, cada una de ellas se relaciona con un juicio para la acción. La valoración de la variable se realiza a partir de los indicadores, a su vez los factores a partir de las variables y las dimensiones a partir de los factores.

Ejemplo

INFORME DE UNA VARIABLE 2.1.3

El perfil del egresado guarda concordancia con los lineamientos institucionales y es de dominio público. A través del perfil se identifican los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y competencias del egresado.

A pesar que el perfil del egresado es de conocimiento público y, según la opinión de docentes y estudiantes, está definido de forma clara, precisa y guarda coherencia con las exigencias profesionales en el ámbito local, no existe documentación que avale esta afirmación, asimismo el perfil no define las capacidades, habilidades, actitudes y competencias a adquirirse. No existe un sistema objetivo y permanente para la evaluación del perfil de la carrera, por lo que éste no se actualiza.

Por lo tanto, la variable “Perfil del Egresado” alcanza un grado de cumplimiento del 33.9 %, el que constituye un cumplimiento insatisfactorio requiriendo decisiones y acciones inmediatas.

Este análisis se debe realizar, para cada una de las variables del modelo.

IV. REDACCION DEL INFORME DE AUTOEVALUACION

ESTRUCTURA DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

Resumen Ejecutivo

INDICE

- Tablas
- Gráficos
- Formatos

Introducción

CAPITULO I

DESCRIPCION DE LA FACULTAD Y CARRERA

- 1.1 Descripción general
- 1.2 Reseña histórica de la facultad
- 1.3 Misión y visión
- 1.4 Plan Estratégico - Plan de desarrollo
- 1.5 Plan de estudios
- 1.6 Estructura de la facultad y carrera
 - 1.6.1 Organigrama administrativo
 - 1.6.2 Datos de alumnos
 - 1.6.3 Datos de docentes
 - 1.6.4 Recursos humanos
- 1.7 Infraestructura
- 1.8 Análisis de la cultura organizacional de la institución
- 1.9 Análisis del liderazgo para promover la calidad
- 1.10 Acciones realizadas respecto a la promoción de la calidad

CAPITULO II

DISEÑO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION

- 3.1 Escala de ponderaciones
- 3.2 Diseño de la matriz operativa
- 3.3 Diseño de los instrumentos
- 3.4 Diseño del plan de muestreo

CAPITULO III

ANALISIS DE RESULTADOS

MATRIZ DE RESULTADOS

JUICIO DE LA CALIDAD DE LA CARRERA

CAPITULO IV

FORMULACION DEL PLAN DE MEJORA

ANEXOS

V. EL PLAN DE MEJORA

Se formula a partir de los resultados del proceso de autoevaluación, el plan de mejora es la propuesta sistematizada que permite programar las acciones necesarias a realizar para superar las deficiencias que se detectaron y de esta manera contribuir a la mejora de la calidad.

Por lo tanto, los elementos a tomar en cuenta al momento de la preparación del plan, son los siguientes:

- Identificar, agrupar y relacionar las áreas de mejora.
- Analizar las oportunidades de mejoras y las debilidades detectadas.
- Priorizar las áreas de mejora.
- Utilizar la información de la autoevaluación para formular o actualizar el Plan Estratégico.

Las acciones de mejora deben ser ejecutadas y monitoreadas, su registro es importante para comprobar y evaluar el cumplimiento.

5.1. Identificación de las oportunidades de Mejora

A partir de los resultados por cada variable se detectan áreas que necesitan ESPECIAL ATENCIÓN debido al bajo nivel porcentual alcanzado, como se muestra en el cuadro 10.

Cuadro 8: Valoración de la variables del Factor Currículo

	Variables	Rango %	Juicio o Reflexión
2.1 Currículo	2.1.1 Estructura y Contenido del Currículo	60%	Requiere de acciones urgentes y/o de largo plazo.
	2.1.2 Fundamentación de la Carrera	40%	Requiere de decisiones y acciones inmediatas.
	2.1.3 Perfil del Egresado	33.9%	Requiere de decisiones y acciones inmediatas.

Una vez detectadas estas oportunidades de mejora en función de los informes de cada variable se procede a agruparlas, se establece una priorización que tenga en cuenta su factibilidad organizativa y económica, impacto en el proceso formativo y los plazos para su implementación. Se obtiene un cuadro ordenado de las oportunidades de mejora.

Cuadro 9: Matriz de Priorización

Acciones de Mejora	Factibilidad Organizativa y Económica (Valor ponderado)	Nivel adecuado para la toma de decisiones (Valor ponderado)	Impacto en las actividades de formación (Valor ponderado)	Plazos adecuados hasta su implementación (Valor ponderado)	Puntaje Total
1a					
1b					
1c					
1d					

5.2. Análisis de problemas e identificación de causas

Una vez detectadas estas variables, se deben analizar las causas que subyacen a cada debilidad señalada. Para ello se emplean técnicas como el diagrama de causa-efecto, diagrama de Pareto, casa de la calidad, tormenta de ideas, etc. Una corrección soluciona el caso, una acción correctiva tiene como objetivo evitar que éste se repita.

El Diagrama de causa y efecto (o Espina de Pescado) es una técnica gráfica ampliamente utilizada, que permite apreciar con claridad el origen de un problema y las posibles causas que pueden estar contribuyendo para que éste ocurra. Vamos a desarrollarlo tomando el siguiente ejemplo:

“El perfil del egresado no es claro”

Procedemos luego a establecer tres posibles causas como se aprecia en la figura 1.

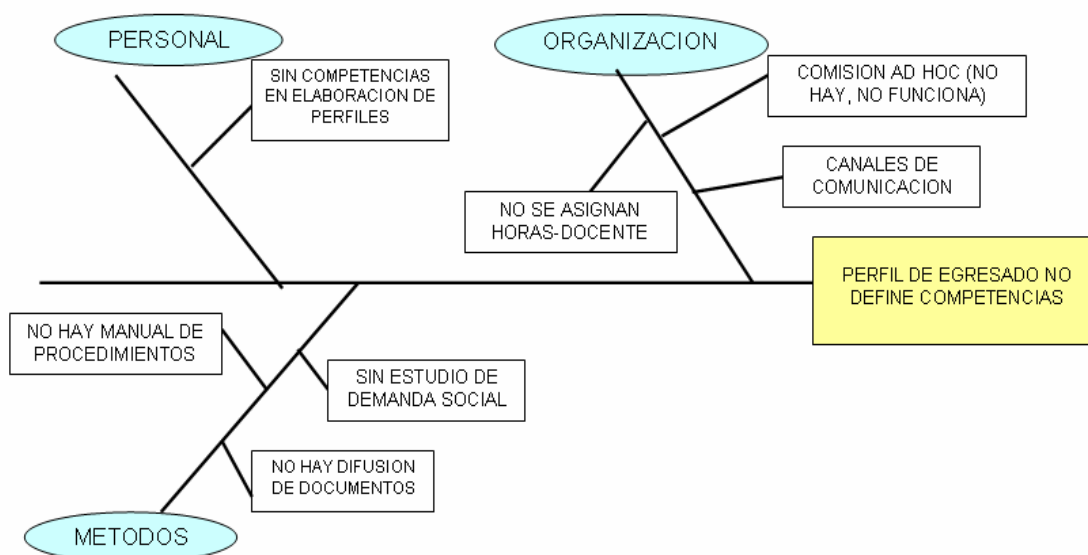


Fig. 1. Diagrama de Causa-Efecto (Ishikawa).

Realice una "Tormenta de ideas" y entreviste a los actores que tienen que ver con el caso (estudiantes, docentes, directivos académicos, delegados de aula, tutores...) para identificar el mayor número posible de causas que pueden estar contribuyendo para generar el problema, preguntando "¿Por qué está sucediendo?".

Una vez formulados los objetivos, podrá verificar que no es posible realizar todos ellos inmediatamente con los presupuestos disponibles, de ahí la necesidad de priorizarlos. El proceso de determinar prioridades se basa en la repercusión de las mejoras en los objetivos académicos y la calidad del servicio educativo, y para ello es aconsejable recurrir a las siguientes fuentes:

- Asesoramiento: Consulta a personas de la Carrera, Facultad y a expertos -de ser necesario-.
- Evaluación de Impacto Educativo: permite determinar qué consecuencias tendría el no implementar la mejora y qué se podría conseguir mediante la acción correctiva.
- Tablas, estándares o normas que determinen los límites permitidos o convenientes de los elementos relacionados o que puedan afectar la calidad del servicio educativo.

5.3. Formulación de objetivos y acciones de mejora:

Con la información del análisis de las oportunidades de mejora tenemos ya formuladas las causas raíz o causas principales que constituyen la base de los objetivos y acciones de mejora que se deben proponer.

Objetivo: Representa el estado del sistema que se pretende alcanzar (o que se alcanzaría) al superar las observaciones actuales. Se recomienda redactar un objetivo por cada observación, en infinitivo, de manera concreta y con una idea clara de lo que se pretende lograr.

Una vez que se han identificado las principales áreas de mejora, se conocen las causas del problema y se han de formular los objetivos, se deben determinar los responsables y el período de tiempo para su consecución.

Por lo tanto, al redactar los objetivos se debe tener en cuenta:

- Expresar de manera inequívoca el resultado que se pretende lograr,
- Ser concreto,
- Redactar con claridad.

Así mismo deben cumplir las siguientes características:

- *Realistas*: posibilidad de cumplimiento,
- *Precisos*: en tiempo y grado de cumplimiento,
- *Flexibles*: susceptibles de modificación ante contingencias no previstas sin apartarse del enfoque inicial,
- *Comprensibles*: cualquier actor implicado debe poder entender qué es lo que se pretende conseguir,
- *Obligatorios*: Se deben cumplir, haciendo todo lo necesario para su consecución.

Acciones: Son las *actividades* y *tareas* que permitirán reducir la brecha entre la situación actual y la deseada. Se recomienda que la descripción no se escriba con verbos en infinitivo, para evitar que se confundan con el objetivo y precisar su cantidad.

En el *plan de mejora* se incluyen las acciones que en la primera etapa fueron catalogadas como factibles de lograr. La actividad tiene un nivel mayor de complejidad y para alcanzarla es preciso subdividirla en acciones más sencillas, denominadas tareas.

Ejemplos de actividades son: “Incorporación en el plan de estudio de tres tópicos de formación humanística en las áreas de la comunicación, historia, filosofía y teatro” y “Ofrecimiento del plan de estudio nuevo”.

Para la actividad “Incorporación en el plan de estudio de tres tópicos de formación”, se requeriría realizar tareas como: “Elaboración de la descripción de cada tópico, diseño del programa de cada facultad, contratación de los profesores para ofrecer los tópicos de formación, compra de la bibliografía y materiales necesarios para cada facultad”.

Escoger las acciones factibles de cumplirse e indicar en qué proporción ayudará a superar la observación y el plazo de su realización.

5.4. Presupuesto y Cronograma

Todos los objetivos y acciones de mejora, formulados en proyectos de mejora, deben ser monitoreados por la Comisión. Para este fin es necesario que se formule un cronograma general de acciones y se les asigne los recursos para su ejecución.

Cuadro 10: Matriz de proyectos de mejora

Plan para el área de Mejora	Objetivos de Mejora	Acciones de Mejora	Responsables	Recursos	Cronograma	Indicador de avance	Meta
PMA1		1a					
		1b					
PMA2		2a					
		2b					