



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Contables

Unidad de Posgrado

**Formulación y desarrollo de un modelo de  
autoevaluación para la acreditación del programa de  
contabilidad. Caso: Facultad de Ciencias Contables de  
la Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración  
con mención en Gestión Empresarial

**AUTOR**

Ana María GUTIÉRREZ HUBY

Lima, Perú

2006



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Gutiérrez, A. (2006). *Formulación y desarrollo de un modelo de autoevaluación para la acreditación del programa de contabilidad. Caso: Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

*Dedicatoria:*

A Dios Ser Supremo y Hacedor de voluntades.

A mis padres Manuel y América, quienes me enseñaron la virtud del trabajo y la  
perseverancia para el logro de metas.

A mi esposo Marco y mis hijos Mauricio y Lucecita, a quienes agradezco su amoroso  
acompañamiento que permiten mi desarrollo personal.

*Agradecimiento:*

A los Doctores Julio López Mas y  
Máximo Ugarte Vega Centeno.  
A mis amigos Elsa, Miguel y Noemí.

*Pensamientos:*

*Hasta el más grande de los viajes empieza dando un paso.*

*(B. FRANKLIN).*

*Si yo tuve la suerte de alcanzar algo, esto se debe solo a que me apoyé en hombros de gigantes".*

*(I. NEWTON)*

## **RESUMEN**

La presente tesis tiene como objetivo reflejar un Modelo de Autoevaluación para lograr la calidad académico/administrativa del Programa de Contabilidad de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para mantener sus estrategias de mejoramiento continuo y acreditarla.

Para ello se han aplicado indicadores e Instrumentos para el levantamiento de datos asimismo se estableció y sensibilizó equipos de trabajo que permitieran aplicar con éxito el proceso de autoevaluación.

Adicionalmente, la presente Tesis tiene la finalidad de demostrar la importancia de la evaluación y la acreditación en la calidad de la educación superior debido a los siguientes criterios:

La calidad en la educación superior es actualmente el problema central de las Universidades, ya que implica considerar la teoría y la práctica de la Evaluación como uno de los elementos básicos para asegurarla.

La evaluación y la acreditación no son fines en si mismos, sino medios para promover el mejoramiento de la educación superior. Si bien la acreditación y la evaluación guardan estrecha relación, son procesos diferenciables y complementarios que como resultado proporcionan juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones.

## **A B S T R A C T**

The following thesis has the goal of reflecting an autoevaluation sample in order to achieve the academic/administrative quality of the Accountancy program from UNMSM to maintaining its continuous development strategies and accredit it.

In order to achieve those goals, it was necessary to assign indicators and instruments for surveying facts, the same way we established and made some sentiveness plans for some work groups which allowed applying the autoevaluation process with success.

Additionally, the following thesis has the purpose of illustrating the importance of the evaluation and the accreditation on the higher education's quality due to the subsequent criteria:

The quality of the higher education is actually the University's main problem, because it implies taking in consideration the application of the theory and practice of the evaluation, as one of the basic elements to guarantee such quality.

La Evaluation and the Accreditation aren't goals themselves; they are ways to promote the higher education's development. Despite accreditation and evaluation keep a close relation, they are different and complementary processes. As a product they provide conclusions which sustain the later decision making.

## INTRODUCCIÓN

Si con anterioridad la universidad pública en particular, y la enseñanza superior en general entregaban resultados a la sociedad sin mayor exigencia de ésta, es ahora cuando mediante la práctica evaluativa se pide mayor rigor y juicio autocrítico en lo que se informa; si antes se concebía a la educación como una inversión social y los gobiernos otorgaban en muchas ocasiones un cheque en blanco para financiar los propósitos de las instituciones, cualesquiera que estos fueran, ahora – en el contexto de la crisis económica – la sociedad y las propias instituciones de educación superior requieren saber mediante la evaluación, qué fortalezas y debilidades se tienen y en consecuencia qué destinos tendrán los recursos. Además la evaluación es necesaria para: eliminar viejos rezagos, vicios y despropósitos en las Instituciones de Educación Superior, conquistar nuevos logros y consolidar aciertos institucionales que podrían deteriorarse, por la necesidad de anticiparse a retos futuros y adecuarse a los cambios vertiginosos que imprime la globalización. Se considera que la evaluación permitirá realizar un seguimiento más fino sobre las actuales políticas de educación superior y asegurar la calidad de los servicios que ésta ofrece.

Acreditación, evaluación y regulación de la calidad universitaria están de tal modo relacionadas en sus propósitos y procedimientos, que no es posible considerarlas separadamente. Se acredita conforme a un proceso de evaluación y de seguimiento, con el fin de disponer de información fidedigna y objetiva sobre la calidad relativa de instituciones y programas universitarios, sea que estén en su fase de reconocimiento inicial o en pleno desarrollo de su proyecto institucional.

La acreditación, en su connotación institucional implica una búsqueda de reconocimiento social y de prestigio por parte de los individuos que transitan por las instituciones educativas y por estas mismas logran dicho reconocimiento. En este sentido, los procesos de acreditación se han constituido en un requerimiento imperativo en nuestros días, ya que garantizan la calidad y credibilidad de un proceso educativo y de sus resultados.

La universidad más que un fin en sí misma, es una institución cuya misión, su quehacer y resultados deben estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre y de la sociedad, por lo que debe responder y rendir cuenta, en primer término, a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta. Esto implica necesariamente la evaluación de su quehacer como Institución de Educación Superior, considerando su relevancia social, económica y educativa, para saber en

qué medida está cumpliendo sus compromisos mayores para con la sociedad como un todo.

Habiendo presentado las consideraciones precedentes, en estricta concordancia con el título de la Tesis y con la formulación de la hipótesis planteada, la Investigación se ha dividido en tres capítulos:

Capítulo I: Planteamiento Metodológico de la Investigación refleja el Problema, los Objetivos y los Aspectos Propios de la Investigación

Capítulo II, Marco de Referencia de la Investigación que comprende el Marco Teórico, el cual comprende los temas de Evaluación Institucional, la Autoevaluación, la Acreditación, la Certificación por Competencias Laborales y el Mejoramiento continuo. Asimismo se presenta el Marco conceptual y por último el Marco Normativo que incide en el Programa de Autoevaluación con fines de Acreditación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: muestran las diversas normativas a nivel interno y externo de la Facultad, de la Universidad así como del Congreso de la República que inciden en la Autoevaluación y Acreditación de la Facultad de Ciencias Contables.

Capítulo III, Formulación, Modelo de Desarrollo y Aplicación del Modelo Refleja la formulación de las hipótesis, variables y su operacionalización correspondiente. Asimismo comprende el modelo de desarrollo para la aplicación del programa de autoevaluación en la Facultad de ciencias contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y por último la aplicación del Modelo desarrollado.

## CONTENIDO

- CARÁTULA .....	01
- DEDICATORIA .....	02
- AGRADECIMIENTO .....	03
- PENSAMIENTO .....	04
- RESUMEN .....	05
- ABSTRACT .....	06
- INTRODUCCIÓN .....	07
- ÍNDICE .....	09
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1 Problema .....	16
1.1.1. Descripción .....	16
1.1.2. Identificación .....	16
1.1.3. Delimitación .....	17
1.1.4. Caracterización .....	18
1.1.5. Formulación .....	18
1.2 Objetivos .....	19
1.2.1. Objetivo General .....	19
1.2.2. Objetivos Específicos .....	19
1.3 Aspectos Metodológicos de la Investigación .....	19
1.3.1. Justificación .....	19
1.3.2. Importancia .....	20
1.3.3. Tipo .....	22
1.3.4. Limitación .....	22
1.3.4.1. Limitación Temporal .....	22
1.3.4.2. Limitación Espacial .....	22
1.3.5. Nivel .....	22
1.3.6. Método .....	22
1.3.7. Modelo .....	23

1.3.8. Fuentes	23
1.3.8.1. Fuentes Primarias	23
1.3.8.2. Fuentes Secundarias	23
1.3.9. Técnicas	23
1.3.10. Materiales	24
1.3.11. Diseño	24
1.3.12. Población y Muestra	24
1.3.12.1. Población	24
1.3.12.2. Muestra	24
CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.1. Marco Teórico	27
2.1.1. La Evaluación Institucional	27
2.1.1.1. Concepto	27
2.1.1.2. Importancia	27
2.1.1.3. La Evaluación Externa	29
2.1.1.3.1. Concepto	29
2.1.1.3.2. Importancia	30
2.1.2. La Autoevaluación Institucional	31
2.1.2.1. Concepto	31
2.1.2.2. Importancia	32
2.1.2.3. Los Equipos de Autoevaluación	33
2.1.2.4. El Informe Final de Autoevaluación	36
2.1.2.5. La Autoevaluación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	36
2.1.2.5.1. El devenir histórico de la Autoevaluación para la Acreditación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y en sus Facultades.	36
2.1.2.5.2. Consideraciones preliminares en el diseño de lineamientos para una política de calidad, Autoevaluación y acreditación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	40

2.1.2.5.2.1.	Criterios para la definición de lineamientos de Calidad. ....	40
2.1.2.5.2.2.	Ejes de la política de calidad y Autoevaluación. ....	43
2.1.2.5.2.3.	Principios que orientan la política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación. ....	44
2.1.2.5.2.4.	Estructura de la matriz de Autoevaluación de San Marcos.	45
2 1.3.	La Acreditación .....	46
2.1.3.1.	Concepto .....	46
2.1.3.2.	Importancia .....	46
2.1.3.3.	El Devenir Histórico de la Acreditación .....	48
2.1.3.4.	Historia de la Acreditación en el Perú .....	51
2.1.3.5.	Tipos de Acreditación .....	54
2 1.3.5.1.	Acreditación Institucional .....	54
2.1.3.5.2.	Acreditación de Programas.....	55
2.1.3.6.	Etapas del Procedimiento para la Acreditación .....	55
2.1.4.	La Certificación por Competencias Laborales .....	55
2.1.4.1.	Concepto .....	55
2.1.4.2.	Importancia .....	59
2.1.4.3.	Objetivos .....	62
2.1.5.	El Mejoramiento Continuo .....	62
2.1.5.1.	Concepto .....	62
2.1.5.2.	Importancia .....	65
2.1.5.3.	El Mejoramiento Continuo en la Autoevaluación Universitaria. ....	66
2.1.5.3.1.	Planeación Estratégica y Táctica .....	67
2.1.5.3.2.	Mejoramiento Permanente de la Formación...	68
2.1.5.3.3.	Autocontrol Organizacional .....	68

2.1.5.3.4. Reconocimiento social: Participación del SINEACE. ....	68
2.2. Marco Conceptual .....	69
2.2.1. La Calidad Académica .....	69
2.2.2. Definición de la Calidad para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ....	70
2.2.3. Calidad en la Educación Superior .....	70
2.2.4. Estándares de Autoevaluación .....	71
2.2.5. Factor .....	71
2.2.6. Indicador .....	71
2.3. Marco Normativo que Incide en el Programa de Autoevaluación con fines de Acreditación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ....	71
2.3.1. A Nivel Interno .....	72
2.3.1.1. Resolución Rectoral N° 02705-R-05 del 31 de Mayo del 2005. ....	72
2.3.2. A Nivel Externo .....	72
2.3.2.1. Transcripción de principales artículos de Normativas. ...	72
<b>CAPITULO III: FORMULACION, MODELO DE DESARROLLO Y APLICACIÓN DEL MODELO. ....</b>	<b>87</b>
3.1. Formulación. ....	88
3.1.1. Hipótesis. ....	88
3.1.1.1. Hipótesis General .....	88
3.1.1.2. Hipótesis Específicas .....	88
3.1.2. Variables .....	88
3.1.3. Conceptualización y Operacionalización de las Variables. ....	90
3.2. Modelo de Desarrollo para la Aplicación del Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ....	92
3.2.1. Desarrollo del Programa de Autoevaluación .....	92
3.2.2. Objetivos del Programa de Autoevaluación .....	92

3.2.3. Participantes del Programa de Autoevaluación	93
3.2.4. Plan de Trabajo de la Autoevaluación.	95
3.2.5. Cronología del Proceso Desarrollado de Autoevaluación	97
3.2.6. Metodología para la elaboración del Informe de Autoevaluación.	105
3.3. Aplicación del Modelo para el Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	107
3.3.1. Planificación para el levantamiento de la Información	107
3.3.1.1. Objetivos del levantamiento de la Información.	107
3.3.1.2. Responsable de la ejecución del levantamiento de la Información.	108
3.3.2. Operacionalización del levantamiento de Información a través de Cuestionarios para el Programa de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.	108
3.3.2.1. Diseño de la estrategia para su formulación y tácticas para su aplicación.	108
3.3.2.2. Prueba Piloto para el Programa de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.	110
3.3.2.3. Diseño del plan para la aplicación de la Encuesta y su Operacionalización.	110
3.3.2.4. Interpretación de los cinco primeros cuadros estadísticos pertenecientes a los resultados de las Encuestas 1, 2 y 3 realizadas.	111
- CONCLUSIONES	114
- RECOMENDACIONES	117
- ANEXOS	120
Anexo 01: R.R. N° 01387-R-02, de 28.02.02	121
Anexo 02: R.R. N° 05946-R-02, de 02.09.02	122
Anexo 03: R.R. N° 07440-R-02, de 25.11.02	124
Anexo 04: R.R. N° 00086-R-03, de 13.01.03	125

Anexo 05:	Declaración de Rectores .....	126
Anexo 06:	R.R. N° 03331-R-04, de 16.07.04 .....	127
Anexo 07:	Esquema de Matriz de Autoevaluación .....	130
Anexo 08:	Esquema Ejes de la Matriz de Autoevaluación .....	131
Anexo 09:	Modelo de la Matriz de Autoevaluación – UNMSM .....	132
Anexo 10:	Diseño organimétrico de conformación de los equipos Para el proceso de autoevaluación en la Facultad de Ciências Contables. ....	153
Anexo 11:	R.R. N° 02705-R-05, de 31.05.05. ....	154
Anexo 12:	Ley del SINEACE .....	155
Anexo 13:	Esquemas de organización del SINEACE .....	160
Anexo 14:	Cuestionario de encuesta para medir el grado de conocimiento sobre aspectos institucionales. ....	161
Anexo 15:	Cuestionario de encuesta para medir el grado de satisfacción respecto a los servicios que brinda la Facultad de Ciencias Contables. ....	163
Anexo 16:	Cuestionario de encuesta académica y socioeconómica del egresado de la Facultad de Ciencias Contables. .... (Noviembre 2005 a Marzo 2006)	166
Anexo 17:	Cuestionario de encuesta académica y socioeconómica del egresado de la Facultad de Ciencias Contables. (Mayo a Julio 2006) .....	168
Anexo 18:	Resultados de encuesta: “Grado de conocimiento sobre aspectos institucionales”. ....	171
Anexo 19:	Resultados de encuesta: “Grado de conocimiento respecto a los servicios que brinda la Facultad de Ciencias Contables” .....	174
Anexo 20:	Resultados de Encuesta Académica y Socioeconómica del Egresado de la Facultad de Ciencias Contables”. .... (Noviembre 2005 a Marzo 2006).	179
Anexo 21:	Resultados de Encuesta Académica y Socioeconómica del Egresado de la Facultad de Ciencias Contables”. .... (Mayo a Julio 2006)	183
- GLOSARIO	.....	188
- BIBLIOGRAFÍA	.....	192

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1.1. PROBLEMA

### 1.1.1. Descripción

En la actualidad, la Internacionalización educativa, se asocia con procesos y objetivos heterogéneos en los que se mezclan motivaciones culturales, educativas y económicas. En esta internacionalización se pueden destacar los siguientes aspectos:

- La ampliación de la oferta educativa en espacios supranacionales.
- La compatibilidad y comparabilidad a nivel internacional de los Sistemas Nacionales de Educación Superior, en algunas ocasiones se expresa como convergencia en estos sistemas.

La ampliación de la oferta educativa en espacios supranacionales surge con el objetivo de aumentar el campo de acción y de influencia de la Institución, de incrementar el número de sus alumnos, así como de mejorar sus ingresos financieros. Existen diferentes modalidades, una de las que podrían aplicarse son los programas de estudios conjuntos entre instituciones nacionales y extranjeras a través de alianzas estratégicas y consorcios.

El grado de generalización de la educación transnacional es todavía limitado y puede considerarse como un fenómeno emergente en el conjunto de la educación superior. La presencia es mayor en algunos campos temáticos como la contabilidad, la economía, la gestión, los idiomas y en determinadas especialidades del Postgrado principalmente Maestrías y Doctorados. Sin embargo la ausencia de oferta o la escasa calidad de la educación en algunos países pueden incentivar el paso de la educación transnacional compensando carencias existentes o atendiendo a demandas reales o inducidas de nuevos estudios. Adicionalmente puede preverse un aumento de la competencia entre Instituciones Educativas, lo que puede traducirse también, en nuevas formas de cooperación o de asesoría.

La educación transnacional plantea un nuevo ámbito de actuación para las legislaciones y los sistemas nacionales de evaluación y acreditación, así como introduce la cuestión de acreditación de la calidad de los proveedores de servicios educativos que se imparten desde otros países.

La comparabilidad y compatibilidad de los sistemas nacionales supone el establecimiento de procesos, criterios y métodos mutuamente aceptados de acreditación, la instauración de confianza como principio y la cooperación como cultura, la homogenización de los estándares de evaluación de la calidad para permitir comparaciones, la remoción de obstáculos a la movilidad de estudiantes, profesores y egresados, y el reconocimiento transfronterizo, que mejore la transparencia de esos sistemas educativos.

Lo considerado por la Organización Mundial del Comercio (OMC) de la Educación Superior como un servicio exportable, peligrosamente abre el camino a la posible liberalización de las fronteras para los servicios de la educación superior contable y a la aparición de nuevos proveedores de ese tipo de educación con una visión estrictamente comercial que entren en competencia con instituciones nacionales de carácter público y asimismo, esta pérdida de calidad, disminuya el contenido humanístico en la orientación de profesionales al servicio del sistema productivo empresarial.

### **1.1.2. Identificación**

Las Autoridades de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos consideran que los procesos de autoevaluación ameritan aplicarse extensivamente en todas las Facultades que conforman la UNMSM porque permiten enriquecer u optimizar la calidad de los procesos académicos y administrativos que se desarrollan dentro de ellas, lo que permitirá facilitar la rendición de cuentas a nuestra sociedad respecto a su quehacer como entidad educadora.

El punto de partida se llevó a cabo a través de la experiencia previa obtenida durante todo el proceso de sensibilización, ejecutado por la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación, entre los años 2002, 2003, 2004 y parte del 2005 expresada en documentos tales como “Lineamientos para una Política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación” que permitió reaplicarla a la Facultad de Ciencias Contables. Decidiéndose al efecto que la experiencia aportada en la actividad de autoevaluación para la acreditación por otras entidades internacionales, -las que nos acompañaron durante esos años en el proceso de sensibilización-, debería ser puesta en práctica. Se había tenido una espera de más de tres años desde que se diera inicio a la intención de autoevaluar para mejorar la calidad de nuestros servicios educativos, como Facultad y en consecuencia como Universidad.

### **1.1.3. Delimitación**

Al ser declarado por el Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos el año 2005 como el “Año de la Autoevaluación” la Facultad de Ciencias Contables entendió que era el momento para aceptar la invitación formulada por la Alta Dirección de la Universidad, tomando la decisión de abordar el proceso, ya que tal inicio, facilitaría el reajustar y plantear un modelo propio para la Facultad, tomado del que había sido previamente diseñado por la UNMSM, para dar comienzo a su proceso de autoevaluación.

Al ingresar la Facultad a esta nueva experiencia de autoevaluación, se deberán considerar los desafíos que se presentarán para ayudar a solucionar la problemática detectada en sus procesos tanto académicos como administrativos. El resultado de todo el proceso evaluativo desde esta perspectiva debe ser un *diagnóstico* completo, realizado en profundidad,

acerca de las capacidades de la Facultad y la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje que en ella sucedan.

#### **1.1.4. Caracterización**

La presente investigación de Tesis guarda la característica de ser inédita en cuanto se relaciona a procesos de autoevaluación en la UNMSM; es decir, que la Facultad de Ciencias Contables se precia de ser considerada como la primera Facultad que se somete a un proceso de autoevaluación en búsqueda de su mejora continua y para lograr una acreditación que le permita ofrecer una educación superior de calidad e ir mejorándola continuamente de manera tal que la ubique como facultad de alto nivel formativo y competitivo.

La baja de calidad evidenciada en casi todos sus programas educativos, propició que durante el año 2005, la UNMSM considerara conveniente ejecutar el programa de autoevaluación a nivel de la Universidad. Esta propuesta fue acogida por la Facultad de Ciencias Contables, solicitando su nominación como piloto para tal proceso.

#### **1.1.5. Formulación**

##### **General**

¿El desarrollo de un Modelo de Autoevaluación para Acreditación Académica/Administrativa aplicado a la Facultad de Ciencias Contables, permitirá el logro del objetivo de su mejora continua para su posterior acreditación?

##### **Específicas**

¿La formulación y aplicación del Modelo de Autoevaluación para Acreditación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, rediseñado a la Facultad de Ciencias Contables, contribuirá al desarrollo de la cultura organizacional así como de sus políticas académicas y administrativas?

¿El diseño y aplicación de Instrumentos para el levantamiento de datos básicos en el Modelo de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables permitirá la obtención eficaz de información para apreciar los resultados (productos) y procesos académicos y administrativos?

¿La formación y sensibilización de equipos de trabajo para la formulación y desarrollo del Modelo de Autoevaluación para la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM contribuirán a definir estructuras organizacionales abiertas al cambio y al logro del mejoramiento continuo de la calidad?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo General**

Formular y aplicar un Modelo de Autoevaluación para el logro de la calidad académico/administrativa en la Facultad de Ciencias de Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para mantener de manera dinámica y sostenida sus estrategias de mejoramiento continuo para el logro de su acreditación.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

1. Redefinir las características peculiares del Modelo de Autoevaluación a aplicar en el proceso de autoevaluación para la acreditación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.
2. Diseñar los indicadores e instrumentos de levantamiento de datos para el proceso de autoevaluación para la acreditación de la Facultad de Ciencias Contables
3. Definir, consolidar y sensibilizar equipos de trabajo con profesionales del Área en la aplicación del proceso de autoevaluación para la mejora continua y acreditación de la Facultad de Ciencias Contables.

## **1.3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Justificación**

En el mundo globalizado de hoy, la capacidad de generar Ciencia y Tecnología es clave de poder, aunado a este proceso es cada vez más necesario que las Instituciones formadoras como es el caso de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respondan proactivamente a los retos que le impone el entorno, teniendo siempre presente que los profesionales que se forman en ella, deben desarrollar competencias con calidades necesarias que les permitan insertarse adecuadamente en el mundo laboral internacionalizado.

La internacionalización se asocia con la calidad superior y con el prestigio de las Instituciones. Los fundamentos de esta asociación son tanto objetivos como subjetivos. Se basan en la existencia de contenidos y métodos docentes actualizados e innovadores por una parte y en una generalizada valoración y reconocimiento institucional a nivel internacional por otra; y posteriormente, el énfasis de la internacionalización del programa se expresará fundamentalmente a través de la formación de redes universitarias con movilidad de sus estudiantes y docentes.

La responsabilidad política de la garantía de la calidad de la Educación Superior corresponde al Gobierno con un rol importante de las Universidades Públicas y tiene crecientemente un alcance supranacional. Frente a esta situación, se considera prioritaria la necesidad de formular y desarrollar un sistema de mejoramiento de la calidad, que permita efectuar su autoevaluación bajo un diagnóstico de la situación actual en lo relacionado a sus procesos de gestión académica y administrativa ya que en el caso de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, su plan curricular pretende internacionalizarse a través de la asistencia de sus autoridades a eventos académicos de nivel internacional, porque es a través de estos certámenes que sus autoridades compatibilizan los niveles alcanzados por la Facultad y les permiten confrontarlos con sus pares internacionales.

En el transcurso de los últimos años ha disminuido la calidad académica del Programa de Contabilidad debido principalmente a la falta de actualización de su plan de estudios. A pesar de ello, se evidencia una fuerte demanda y aceptación de las instituciones del sector privado por los egresados Sanmarquinos del mencionado Programa, según se refleja en los resultados de un acumulado de encuestas aplicadas en el año 2005 hasta julio 2006, sobre una muestra de 433 egresados, que participaron en el curso de actualización para optar su título profesional. Dichos resultados, muestran que un 77.6% de egresados se desempeñan en el sector privado, un 18.9% se desenvuelven en el Sector Público, un 2.6 no respondieron la encuesta y 1.0% en Organismos No Gubernamentales - ONG.

Dentro de este marco, como consecuencia, para asumir un proceso de autoevaluación, como primera etapa, deberá sensibilizarse a los recursos humanos comprometidos voluntariamente para desarrollar este proceso. Ello se deberá llevar a cabo mediante charlas, seminarios o conferencias de sensibilización que permitan la conformación de los equipos de trabajo que llevarán a cabo el proceso.

### **1.3.2. Importancia**

Por consiguiente y dada la actual condición que atraviesa el país es absolutamente necesario construir una cultura de autoevaluación para la búsqueda de la calidad, que responda a los desafíos de la sociedad peruana, y que permita, que el conjunto de los procesos diseñados en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos puedan evaluarse y desarrollarse atendiendo al logro de sus metas académicas y administrativas y asimismo, rinda cuentas sobre el valor social de sus actividades misionales (investigación, formación profesional y proyección social)

Es decir, siendo la gestión de la Facultad de Ciencias Contables esencialmente gestión académica que busca optimizar sus metas, como

cuestión de principio, el funcionamiento de su aparato administrativo debe subordinarse al logro de ellas. Se trata entonces de contar con un Modelo de Autoevaluación y Mejoramiento Continuo de la Calidad que distinguiendo dos ejes: Calidad Académica y Eficacia de Gestión, establezca prioridad de la primera definiendo criterios para su logro, con un orden de prioridades. Deberá entonces, establecerse factores de calidad a evaluar, con variables e indicadores muy precisos, debiendo requerir un arduo trabajo de investigación como la presente Tesis que pretende contribuir hacia las metas fijadas.

El estudio es pertinente en la medida que permitirá definir un modelo de autoevaluación y mejoramiento continuo de la calidad en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con lo cual no sólo se darán pasos concretos en dirección a la institucionalización de la autoevaluación y la cultura de la calidad con énfasis en la calidad académica y Administrativa, sino que también contribuirá a definir un modelo de autoevaluación que la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos pueda proponer al país como referente de Universidad Pública en este periodo clave, puesto que la nueva Ley General de Educación ya estableció la acreditación como un requisito básico para la mejora de los procesos educativos en el nivel de la Educación Superior, Así como la nueva Ley General del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Universitaria -SINEACE- recientemente aprobada.

Existen al menos, cuatro ámbitos en los que se puede analizar la problemática planteada. Los cuatro ámbitos corresponden a las siguientes preguntas:

- ¿Qué se evalúa y acredita en la Facultad de Ciencias Contables?
- ¿Quién evalúa y acredita en la Facultad de Ciencias Contables?
- ¿Cómo se evalúa y acredita en la Facultad de Ciencias Contables?
- ¿Cuáles son los resultados de la evaluación y acreditación de la Facultad de Ciencias Contables?

El primer ámbito incluye los objetivos de la evaluación y acreditación. El segundo a las organizaciones encargadas de estas funciones, las que por no estar desarrolladas aún en el Perú deberán buscarse en los pares externos latinoamericanos buscando aquellos que se ajusten más a la realidad nacional. El tercero comprende los procesos de la evaluación y el cuarto se relaciona con la naturaleza de los resultados de la evaluación y acreditación.

La presente Tesis sobre Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos también es importante porque se orientará bajo la perspectiva de Proceso para su mejora continua lo que facilitará su mirada a futuro; así, la perspectiva de rendimiento de cuentas bajo la óptica de Producto, que finaliza con una vista al pasado con una mirada paralizante como punto final de lo realizado, no será tomado en cuenta para desarrollar el mencionado proceso.

### **1.3.3. Tipo**

La presente Investigación es de tipo descriptivo ya que se reflejan las características distintivas, particulares o propiedades del Modelo de Autoevaluación correspondiente a la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Se considera que el tipo de investigación es descriptivo, porque pretende explicar sistemáticamente los hechos y las características que la autoevaluación presenta en un momento determinado y trabajando sobre la realidad de los hechos.

De igual manera, también tiene carácter Teórico / Práctico ya que la Investigación a realizar va a proponer la adaptación del Modelo Genérico planteado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos a la Facultad de Ciencias Contables, lo que generará un conocimiento válido y confiable con relación al Proceso de Autoevaluación para el Área Económico Empresarial.

### **1.3.4. Limitación**

#### **1.3.4.1. Limitación temporal:**

El diagnóstico de la Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos se realiza para el año 2,005-2006.

#### **1.3.4.2. Limitación Espacial:**

La Delimitación Geográfica seleccionada para la investigación se circunscribe a la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

### **1.3.5. Nivel**

Por el nivel de conocimiento que tiene la presente Tesis es de carácter descriptivo ya que busca lograr la identificación de la situación concreta con relación a un modelo de autoevaluación, señalando sus características y propiedades.

### **1.3.6. Método**

*Planificación* del proceso ayudando al equipo directivo en las acciones más adecuadas para la captación de información para la institución.

*Preparación del material necesario (cuestionarios, formularios, memoria).*

*Formación inicial del equipo directivo evaluador*

*Sesión de autoevaluación* conjunta, facilitando el consenso entre los directivos evaluadores y el personal de apoyo asesorando en la aplicación del modelo para la oportuna identificación de puntos fuertes y áreas de mejora.

*Integración* de las conclusiones alcanzadas en la autoevaluación de las unidades operativas.

### **1.3.7. Modelo**

La presente tesis se desarrolla bajo el Modelo de Autoevaluación denominado Modelo General de Flujo ya que éste presenta la finalidad primordial de búsqueda de mejoras sobre los procesos con la conducción del estudio para la obtención de resultados, con énfasis en el:

- ✓ Diagnóstico
- ✓ Diseño y
- ✓ Preparación

Evitando así no sólo comprender la naturaleza, el funcionamiento, los problemas y el nivel de actividad de los elementos que conforman la Facultad según lo indicado en el Modelo Lineal de Sistema Abierto aplicable para el caso de obtener un resultado de autoevaluación por producto.

### **1.3.8. Fuentes**

#### **1.3.8.1. Fuentes Primarias**

- Autoridades de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM
- Autoridades de la Universidad.
- Personal Académico y Administrativo de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.
- Personal Estudiantil de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

#### **1.3.8.2. Fuentes Secundarias**

- Bibliografía seleccionada.
- Páginas Web seleccionadas.

### **1.3.9. Técnicas**

- Encuesta
- Observación Directa
- Entrevista

### **1.3.10. Materiales**

- De Impresión: Hojas de Copia tamaño A-4.
- Programas de computación (procesador de texto, hoja de cálculo, paquete estadístico, presentador para exposiciones).

### **1.3.11. Diseño**

La presente Tesis tiene relación con el diseño de la Metodología de Investigación. Considerando que el diseño tiene que ver con los procesos que se van a utilizar para la obtención de información relacionada, con el cómo se va a realizar el trabajo objeto de estudio, qué parámetros se van a considerar para dar tratamiento a los datos estadísticos, y cómo se va a evaluar la información obtenida durante el desarrollo de la presente investigación.

### **1.3.12. Población y Muestra.**

#### **1.3.12.1. Población.**

- Alcance: Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.
- Período: 2005 – 2006.
- Elementos: Todas las Unidades Académicas y Administrativas de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Unidades de muestreo: Alumnos, Profesores, Administrativos y Directivos de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

#### **1.3.12.2. Muestra.**

Encuestas “Grado de Satisfacción respecto a los servicios Académicos-Administrativos que brinda la Facultad de Ciencias Contables”:

La población objetivo se encuentra formado por 1586 estudiantes de Pre grado de la Facultad de Ciencias Contables matriculados al 07 de Octubre del 2005, esta población se encuentra dividida en cinco estratos (primero, segundo, tercero, cuarto y quinto año de estudio).

El instrumento de medición utilizado en esta oportunidad fue el cuestionario, que fue aplicado en una prueba piloto a 12 estudiantes de pre grado de los cinco años académicos de la Facultad; se les

explicó el propósito de la encuesta y posteriormente se generó una conversación en la que se analizó la comprensión general y particular que habían tenido respecto de los textos de cada pregunta, estas acciones permitieron evaluar el tiempo de cumplimiento de la encuesta, detectar incomprendiones e interpretaciones diferentes en el texto de las preguntas y finalmente modificar el cuestionario.

Luego de las respectivas modificaciones el cuestionario fue aplicado a una muestra representativa de 302 estudiantes de los cinco años académicos; el tamaño de muestra fue obtenido mediante Muestreo Aleatorio Simple sin reemplazo.

$$n = \frac{NPQ}{(N-1)\left(\frac{E}{Z}\right)^2 + PQ} = \frac{N \times 0,5 \times 0,5}{(N-1)\left(\frac{0,05}{1,96}\right)^2 + (0,5 \times 0,5)}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población (1586 alumnos de pre grado)

P: Porcentaje de veces que se supone ocurre un fenómeno

Q: La no ocurrencia del fenómeno (1-P)

E: Error máximo 0.05

Z: Valor en la tabla normal para un grado de confianza del 95%

El criterio para repartir el tamaño de la muestra entre los cinco estratos fue la afijación proporcional, el cual supone la división de la muestra en partes proporcionales al tamaño de cada estrato, y finalmente se seleccionó de manera aleatoria a cada alumno dentro de cada estrato.

A continuación se presenta el cuadro que contiene información del total de alumnos de pre grado de la Facultad de Ciencias Contables matriculados al 07 de Octubre del 2005, número de alumnos por año, porcentaje que representa el número de alumnos por año del total y finalmente el número de alumnos por año a quienes se les aplicará la encuesta.

AÑO DE ESTUDIO	Nº ALUMNOS	PORCENTAJE	MUESTRA POR ESTRATO
PRIMER	300	18,92	57
SEGUNDO	299	18,85	57
TERCER	362	22,82	69
CUARTO	290	18,28	55
QUINTO	335	21,12	64
<b>TOTAL</b>	<b>1586</b>	<b>100,00</b>	<b>302</b>

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **2.1. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1.1. La Evaluación Institucional.**

#### **2.1.1.1. Concepto**

Es el proceso a través del cual se recoge y se interpreta, formal y sistemáticamente, información pertinente sobre una institución o un programa educativo, se producen juicios de valor a partir de esa información y se toman decisiones conducentes a mantener, proyectar, reformar o eliminar elementos de la institución o del programa.

Es importante reflexionar sobre la connotación del término evaluación institucional. Tradicionalmente la evaluación en el ámbito educativo, ha estado ligada a procesos de calificación, clasificación y, en algunas ocasiones, a castigo y exclusión. Estas experiencias han creado un rechazo a toda actividad encaminada a la evaluación institucional.

Por esto, preguntarse acerca del significado de la evaluación institucional es una tarea ineludible para definir el trabajo que ella supone. Si partimos de pensar que la evaluación institucional supone un proceso complejo para determinar el valor de algo, que implica una delicada tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan configurando una realidad particular y significativa. De hecho, evaluar no es rigurosamente la etapa posterior o final de un proceso, sino un momento en el camino para apreciar lo caminado y decidir cómo continuar, se puede decir adicionalmente, que la evaluación que se formula debe aspirar a la credibilidad y al consenso. Una evaluación asimismo, no son los “datos”, aunque éstos sean indispensables. Sino el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones; un proceso profundamente humano que se nutre y se articula en el diálogo, la discusión y la reflexión. La evaluación institucional debe tender a crear las condiciones óptimas para que los participantes, incluyendo al evaluador, mejoren su comprensión sobre la realidad institucional.

#### **2.1.1.2. Importancia**

La evaluación institucional, debe servir para interpretar, cambiar y mejorar y no para normalizar, prescribir y mucho menos como una actividad punitiva. Para ello, se realizará en forma permanente y participativa, creando un sistema que se retroalimente en forma continua.

Es una herramienta importante de transformación de las universidades y de la práctica educativa: es un proceso con carácter

constructivo, participativo y consensuado; es una práctica permanente y sistemática que permite detectar los nudos problemáticos y los aspectos positivos. Ello implica, meditar sobre la propia tarea que considere tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos; con un alcance que abarca los insumos, los procesos, los productos, y el impacto que tienen en la sociedad, una tarea fundamental para el gobierno y la gestión administrativa y académica; y en definitiva, una plataforma para el planeamiento institucional.

La evaluación institucional debe servir para interpretar, cambiar y mejorar las instituciones, por ello debe realizarse en forma permanente y participativa, como un proceso abierto y flexible, que contemple el contexto actual y la historia de la institución, permitiendo una adecuada relación entre lo particular (las unidades académicas) y lo global (la universidad), sin perder de vista que su objetivo es la institución en su conjunto, entendiendo que la misma tiene una identidad. Asimismo, es preciso asumir la diversidad como punto de partida y como orientación principal, no sólo entre universidades sino hacia el interior de cada una de ellas. Finalmente la evaluación institucional, necesariamente debe aportar información. Es indudable que la información es una base imprescindible para comprender la realidad institucional, así como para formular propuestas de mejora, cambio o conservación.

La evaluación institucional universitaria es mucho más compleja que la de otros niveles del sistema educativo, pues la educación superior es multifuncional y esas funciones trascienden las de una organización educativa de enseñanza básica o media. Dicha evaluación comprende la evaluación de la adecuación de los productos de cada proceso y de los procesos mismos.

La evaluación institucional tiene diferentes propósitos y, por tanto, naturalezas distintas:

- a) El análisis histórico, en el que se valora la evolución, o desarrollo del objeto de estudio, a lo largo de un período determinado.
- b) La evaluación diagnóstica, que se centra en la valoración de la situación actual del objeto de estudio.
- c) La evaluación formativa, que analiza el comportamiento del programa a lo largo de sus diferentes etapas de operación y que permite tomar decisiones correctivas en cada una de éstas.
- d) La evaluación sumativa, que analiza decidir sobre su permanencia, eliminación o modificación.

- e) La evaluación prospectiva, en la que se realizan simulaciones o proyecciones para valorar los efectos probables de distintas variables sobre el funcionamiento futuro de un programa.
- f) La meta-evaluación, que permite determinar la validez, confiabilidad y pertinencia del proceso mismo de evaluación.

### **2.1.1.3. La Evaluación Externa**

#### **2.1.1.3.1. Concepto**

Es el proceso que realizan personas que no pertenecen a la institución universitaria, independientes en su criterio aunque sobre la base del proyecto institucional de la misma, y a partir de la autoevaluación realizada.

Para llevar a cabo la evaluación externa, se definen pautas o criterios generales que con el tiempo y la experiencia se irán enriqueciendo y reformulando.

Las instituciones universitarias son complejas organizaciones con múltiples niveles que interactúan, entre sí y con el medio, con historias y proyectos propios. Para comprender su realidad no basta evaluar sus resultados, hay que comprender los procesos que llevan a esos resultados desde la perspectiva de los diversos actores involucrados.

Una evaluación de esta naturaleza, cuantitativa y cualitativa, sólo acude a los datos para emitir un juicio de valor sobre la actividad desarrollada en tanto contribuyan a la mejor comprensión de los elementos involucrados en el acontecer de la acción, en la configuración de los escenarios y en la naturaleza e intensidad de las relaciones. Pretende conocer interpretativamente los hechos, ya que ellos constituyen una trama cargada de significado; no alcanza con una descripción minuciosa, o un simple análisis operacional.

Para poder comprender el sentido de las prácticas, los procesos y los productos de las instituciones universitarias, hay que tener en cuenta el marco de referencia tanto diacrónico, en relación a su historia, como sincrónico en relación a sus códigos, a su medio externo e interno de desarrollo.

Las universidades tienen una historia, desde su génesis hasta el presente han construido lo que son, lo que las constituye y les da identidad. El carácter dinámico de la historia enseña que dichas instituciones se siguen autoconstruyendo día a día, en su relación con el medio, con sus códigos e insertas en un contexto histórico que las abarca. Sólo considerando el aspecto contextual de las instituciones a evaluar se podrá lograr acerca de ellas, una evaluación comprensiva de su realidad.

La evaluación externa debe entrar en contacto directo con los diversos actores y respetar la confidencialidad de los datos. Se deben tomar en cuenta las diferentes opiniones, interpretaciones y perspectivas de los participantes, ya que son ellos quienes conocen los hechos por dentro, los que tienen las claves para su interpretación. La evaluación externa y su informe observan en todo momento la máxima de mejorar la institución y no de perjudicarla, es llevada a cabo con la participación de pares evaluadores, personas de destacada trayectoria académica y/o de gestión universitaria o expertos en áreas puntuales a evaluar.

Finalmente, es importante destacar que la tarea de evaluación externa supone el desarrollo de un proceso abierto y flexible y a su vez sistemático, riguroso y ordenado tanto en su diseño propositivo, en su aspecto metodológico como en lo concerniente a los criterios que lo guían.

#### **2.1.1.3.2. Importancia**

La evaluación externa debe servir para mejorar la calidad de las universidades. Para que así sea, es necesario despejar el temor de que por esa vía se introduzca la posibilidad de la imposición de mediciones homogéneas, descontextualizadas y deshistorizadas.

Así como la historia de la institución constituye un marco, un contexto que da cuenta de la especificidad de la particularidad de la propia institución, el proyecto institucional es la encarnación de los objetivos de cada institución en una coyuntura particular en un momento histórico dado. Asimismo las condiciones del entorno entre las cuales deben considerarse fundamentalmente las políticas educativas nacionales que influyen sobre los objetivos y condicionan las acciones del proyecto institucional, también deben ser tenidas

en cuenta a la hora de llevar a cabo una evaluación institucional.

Una vez definido el marco contextual de la evaluación institucional y enfatizando la necesidad de adecuarse a las particularidades propias de cada institución, es imprescindible acordar algunas variables básicas que serán objeto de análisis. Se entiende por variable un atributo o propiedad que puede adoptar diferentes valores.

Las variables, a través de sus dimensiones e indicadores deben servir para describir, analizar, interpretar y evaluar la realidad de la institución, sus dificultades y sus potencialidades. En términos generales, las mismas cuestiones se pueden analizar desde diferentes abordajes, por ejemplo es posible estudiar la variable “cuerpo docente” desde la dimensión “recursos humanos” tanto como si se definiera la dimensión “cuerpo docente”. De esta forma es posible una mirada desde “los actores” o bien desde “las actividades”. Desde “la organización institucional” etc. Se trata entonces de definir, de elegir desde dónde se ingresa a la institución para evaluarla.

La evaluación no es neutral, como no es neutral ni desinteresado el lenguaje. Se debe asumir con honestidad y franqueza que hay valores que se aprecian y que se quiere que se instalen en un momento histórico dado, con la conciencia de que ellos no son necesariamente eternos, por lo menos no en la forma que hoy se conciben. Si se cree que presentar planes de enseñanza, cumplirlos, ser puntual, asistir con asiduidad, ser claro, son valores importantes, entonces deberemos salir en su defensa.

En base a lo expuesto, se considerará imprescindible entonces, contextualizar a la institución universitaria desde su entorno físico, económico y social, educativo y cultural de desarrollo regional y político. Es decir, considerar la historia de la institución (diacrónica y sincrónica) y el proyecto institucional.

## **2.1.2. La Autoevaluación Institucional**

### **2.1.2.1. Concepto**

La autoevaluación es una palabra compuesta por dos términos: auto y evaluación. El primero es un elemento compositivo que entra en la formación de algunas voces españolas con el significado de

propio o por uno mismo; el segundo, o sea, evaluación, se deriva del verbo evaluar cuya definición es señalar el valor de una cosa. Autoevaluación es, pues, el proceso mediante el cual la institución o el programa se evalúan a sí mismos teniendo en cuenta sus acciones, los resultados de éste, y los medios con los cuales se realiza. La autoevaluación la lleva a cabo un conjunto de personas del programa o la institución educativa e incluye elementos normativos, informativos, técnicos, humanos y materiales que intervienen en el logro de las metas.

La autoevaluación Institucional se concibe como un ejercicio de autorreflexión valorativa de las acciones teóricas y prácticas desarrolladas por los estudiantes, docentes, egresados, directivos y personal administrativo consistente en un proceso de revisión continua, sistemática y organizada, que hace la propia institución de si misma, o de algunos de sus componentes, de manera integral y participativa que configura un sistema eficiente y eficaz de información, basado en hechos y opiniones de los integrantes de la organización, en relación con los resultados de la planificación, la asignación de recursos y, en particular, el mejoramiento de la calidad.

Se asume como un proceso permanente en la medida que no responde a caprichos personales o coyunturales sino, por el contrario, a la conciencia, la voluntad y el interés de la comunidad, que deberá valorar de manera individual y colectiva hasta dónde su trabajo está contribuyendo para alcanzar con calidad, los objetivos y los propósitos institucionales establecidos en el Proyecto Educativo

Este proceso debe aportar una comprensión profunda de la institución, producir juicios de valor basados en fundamentos empíricos y conceptuales debidamente clarificados. Estos juicios deben guardar estrecha relación con los objetivos, contenidos y funciones de la institución y presentarse en forma tal que asistan al proceso de toma de decisiones, a través de un conjunto de indicadores que permiten construir el perfil institucional e indagar sobre algunos campos estratégicos.

#### **2.1.2.2. Importancia.**

La autoevaluación institucional es importante porque permite describir y emitir juicios valorativos fundados sobre el desarrollo alcanzado, para elaborar políticas que permitan a la institución el emprender acciones de mejoramiento del déficit detectado y del fortalecimiento de las pautas positivas, generando condiciones e información para la evaluación externa.

Definida la importancia, el procedimiento en el establecimiento de criterios básicos para la aplicación del programa de autoevaluación institucional está constituido por tres fases:

- a) Una recopilación de información a través de indicadores y encuestas que permiten cubrir con diferentes criterios las diversas dimensiones de cada función a evaluar.
- b) Una síntesis descriptiva, que debe pasar a palabras el resultado de lo recogido con los indicadores.
- c) Un análisis de la información descriptiva, que debe abrir juicios valorativos para proceder a la evaluación de las funciones.

Se deben evaluar las cuatro funciones sustantivas de la Facultad: Docencia, Investigación, Gestión y Extensión.

Este proceso crítico implica una visión necesariamente compartida y consensuada entre todos los actores de la Facultad a fin de avanzar hacia la evaluación plena, integral, que responda a nuestra identidad. Debe reflejar la clara intencionalidad de aumentar la capacidad institucional para profundizar el autoconocimiento que permita diseñar y concretar los cambios que se consideren necesarios producir. Es imperioso que todos y cada uno participen diferenciadamente con aportes, en función de sus roles, competencias y experiencias previas.

La importancia general de la Autoevaluación Institucional es, en esencia, la elevación continua de la calidad del proceso de formación en nuestro programa universitario. Adicionalmente a ello, la autoevaluación institucional propicia:

- a) Generar información para adoptar decisiones relacionadas con la gestión para el mejoramiento continuo de la calidad.
- b) Lograr reconocimiento y equivalencia internacional de títulos universitarios.

### **2.1.2.3. Los Equipos de Autoevaluación**

Dado que la autoevaluación es un proceso introspectivo, sus participantes deben estar involucrados con el contenido de la evaluación manifestando un alto interés en la Institución a través de la motivación suficiente que le permita compenetrarse de su proceso.

Un proyecto de autoevaluación requiere de organización para asegurar que el equipo enfoque los problemas correctamente, emplee sus recursos de la manera más eficiente a lo largo de proceso, y utilice los instrumentos apropiados para la recolección y análisis de la información.

Esta determinación se evidenciará en una clara definición de los roles de sus participantes, ya que durante el proceso ello permitirá atenuar tensiones. Al inicio, es importante comprender los niveles de habilidad y conocimientos de los miembros del equipo y saber lo que necesitan o quieren aprender. Esta información será de utilidad en la toma de decisiones en cuanto a la distribución del trabajo.

Ya que la autoevaluación constituye un proceso de aprendizaje para todos sus miembros, es poco probable que el equipo posea todas las habilidades necesarias para el proceso de autoevaluación, luego, será menester decidir qué habilidades o características son importantes para desarrollar adecuadamente la tarea, posteriormente se debe reflexionar sobre cómo se tomarán las decisiones y quiénes las tomarán, debiendo acordarse preliminarmente estos hechos al inicio del proceso, porque de ello dependerá el tipo de decisiones por tomarse, puesto que algunos miembros poseerán un conocimiento más profundo de la Institución y de sus problemas; otros podrán aportar datos comparativos basándose en su experiencia en otras Instituciones; y otros tendrán más habilidad para la autoevaluación. Todas estas habilidades y conocimientos serán de utilidad para desarrollar el mencionado proceso.

El tamaño del equipo de autoevaluación en consecuencia es importante, éste debe incluir una suficiente gama de puntos de vista de sus participantes porque así se impedirá que se dificulte la toma de decisiones. Los líderes constituyen una buena fuente, y al solicitarles que ayuden a identificar problemas se aumenta su sentido de participación en el proceso.

El proceso de autoevaluación es una construcción colectiva que toma como objeto de análisis las prácticas académicas de los propios participantes del proceso evaluativo con el propósito de mejorar su calidad.

Una de las primeras tareas del equipo de autoevaluación será la identificación de los problemas más importantes que afectan a la Institución, problemas que ella necesita resolver para mejorar su desempeño. Estos problemas claves serán las “preguntas estratégicas” de la autoevaluación.

Una parte de la fase de planificación consiste en determinar los papeles y responsabilidades. En esta etapa, se puede conformar un equipo de autoevaluación para dirigir el proceso. Los equipos de autoevaluación tienen dos funciones mayores: estratégica y operativa.

En algunos casos, será necesario constituir dos equipos separados; en otros casos, un solo equipo con dos funciones distintas. En todo caso, se deben seleccionar los miembros del equipo con sumo cuidado según la función que van a desempeñar. El papel estratégico requiere de personas que establezcan las pautas y determinen la dirección del proceso y sean responsables por la calidad en forma global. La función operativa requiere de personas que se involucren más en la recolección de datos, análisis e información. Las habilidades necesarias para estos papeles son bastante diferentes, y muchos factores influirán en la selección de los miembros de los equipos: su disponibilidad, el carácter complejo de las preguntas de la autoevaluación, y el propósito y alcance de la misma.

Aunque los mismos individuos pueden desempeñar tanto la función estratégica como la operativa como partes del equipo de autoevaluación, es importante reconocer que ciertas responsabilidades serán más importantes en unas etapas del proceso y menos en otras. Las responsabilidades estratégicas son más conceptuales; las operativas más prácticas.

Sin embargo, si bien todos los miembros de la organización son fuente potencial de puntos de vista útiles, el equipo o comité de autoevaluación también tendrá que establecer prioridades entre los problemas con el fin de decidir la profundidad de análisis que cada uno requiere. Aunque es importante identificar problemas estratégicos claves en la etapa de planificación, tiene igual importancia reconocer que los problemas se enfocarán con mayor precisión conforme avanza el proceso de autoevaluación y que el equilibrio en la profundidad de análisis entre los problemas podrá cambiar.

Debemos recordar asimismo, que la construcción del proceso de autoevaluación, es el fruto de los aportes y propuestas de los miembros de la Comunidad. La dinámica abierta y su naturaleza participativa son los fundamentos que le dan sentido formativo a este proceso autoevaluativo.

Finalmente y asociado a lo anterior, es necesario mantener el interés y participación permanentes de la comunidad. En efecto, así como el Comité de Autoevaluación, encargado de llevar a cabo el proceso de autoevaluación, cumple funciones de motivación permanente, deben existir canales formales e informales de participación, que aseguren que el proceso se encuentra abierto a toda

la comunidad. Es preciso organizar las actividades, de manera que cada uno de los miembros de la Institución tenga la oportunidad de participar de acuerdo a sus particulares ámbitos de desempeño e intereses propios. Evidentemente, no se trata – ni se espera – que todos participen en todo; por el contrario, es un proceso que, basado en la participación, busca identificar colectivamente fortalezas y debilidades, que se traduzcan en un plan de mejoramiento cuyas prioridades y áreas relevantes sean aquellas compartidas por la comunidad de la Institución.

#### **2.1.2.4. El Informe Final de Autoevaluación.**

El Informe de autoevaluación es una presentación cuantitativa y/o cualitativa que expone las actividades, la organización y el funcionamiento de la institución, así como sus objetivos, políticas y estrategias. Constituye un análisis de los procesos y de los resultados obtenidos, así como también una apreciación sobre su realidad actual. Se desarrolla sobre una lógica emergente de la institución, de su proyecto institucional y quienes la realizan son los protagonistas de la misma.

El Informe Final persigue como objetivo fundamental evidenciar un diagnóstico institucional que reflejen las fortalezas y debilidades recogidas durante la exploración realizada en la autoevaluación.

#### **2.1.2.5. La Autoevaluación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

##### **2.1.2.5.1. El devenir histórico de la autoevaluación para la Acreditación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y en sus Facultades.**

El 04 de marzo del 2003, se reunieron los Rectores de la Red de Macro Universidades Públicas de América Latina y el Caribe y en una declaración conjunta manifestaron la vigencia de la universidad pública en el contexto actual, puntualizando su importancia y necesidad como instrumento fundamental para alcanzar la equidad en el acceso a la educación y como institución básica que permita perspectivas autónomas e independientes sobre la marcha de las sociedades.

En este contexto, a San Marcos por su condición de primera universidad pública del país le correspondía asumir el rol protagónico de convertirse en referente de cambio, con una visión de largo plazo para lograr la

excelencia académica, siendo este uno de los lineamientos básicos de política establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2002-2006.

Por lo descrito anteriormente la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, consciente de su rol protagónico en la educación superior dispone la creación de la Oficina de Acreditación a través de la Resolución Rectoral N° 01387-R-02 del 28 de febrero del 2002, como órgano dependiente de la Oficina General de Planificación, incorporando en el artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad, aprobado por Resolución Rectoral N° 104636 de fecha 30 de diciembre de 1991, el numeral 2.1.6 Oficina de Acreditación, que aprueba el inicio de sus actividades. *(Ver Anexo N° 01)*.

Esta Resolución es perfeccionada con la R.R. N° 05946-R-02 de fecha 16 de setiembre del 2002 en lo concerniente a la rectificación de la denominación de Oficina de Acreditación por la de Oficina de Calidad Académica y Acreditación mencionando que ésta tendría como función principal establecer las normas de autoevaluación, el mejoramiento continuo de la calidad así como de planificar y evaluar los procesos de autoevaluación en la universidad tendientes a su acreditación. *(Ver Anexo N° 02)*

Posteriormente, el Jefe de la Oficina General de Planificación, remite para su aprobación la Directiva para la implementación de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades de la Universidad, a través de la Resolución Rectoral N° 07440-R-02 del 25 de noviembre del 2002, en la que se definen los lineamientos generales que éstas debían presentar como una unidad orgánica dependiente del Decanato, con la estructura organizativa, fundamentos y perfil profesional establecidos por la Oficina General de Planificación, asignando a las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación – OCAAs, las funciones de planificar, ejecutar y coordinar los procesos de autoevaluación en las Facultades para su posterior acreditación por un organismo especializado en coordinación con la Oficina de Calidad Académica y Acreditación del nivel central, y finalmente encargaba a los señores decanos de cada una de las Facultades de la Universidad, con carácter de obligatoriedad, designar a los responsables de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Facultad en un plazo no mayor de treinta días a partir de la expedición de dicha Resolución Rectoral. *(Ver Anexo N° 03)*

A la dación de esa Directiva, el Jefe de la Oficina General de Planificación solicita la rectificación de la Resolución N° 07440-R-02 del 25 de noviembre del 2002 en lo concerniente a la denominación en el que se consignó como: Oficina de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades, a una correcta denominación como: Unidad de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades, quedando vigente todo lo demás del contenido de la directiva y ratificada a través de la Resolución Rectoral N° 00086-R-03 del 13 de enero del 2003. (*Ver Anexo N° 04*)

Las Unidades de Calidad y Acreditación Académica sesionaron permanentemente y efectuaron una estrecha colaboración entre ellas, fruto de sus actividades fue precisamente el I Curso Internacional sobre Calidad y Acreditación Universitaria, llevada a cabo entre los días 19, 20 y 21 de noviembre del 2003 en las instalaciones del auditorio central de la UNMSM, en el que participaron importantes invitados nacionales e internacionales tales como representantes de la UNESCO, Colombia, Chile, México, y Argentina. En él, se arribó como conclusión a una Declaración de Rectores en la que planteaban al Gobierno la creación de un Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Superior en el Perú, como un organismo nacional autónomo, unitario, descentralizado, multisectorial e interdisciplinario, que tuviera a su cargo la acreditación, y certificación para la educación en el Perú. (*Ver Anexo N° 05*).

Fruto del trabajo en equipo de los miembros de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación – OCAA y de los responsables de las Unidades de Calidad y Acreditación Académica –UCAAs, se elabora y publica el documento Lineamientos para la política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación, en el mes de octubre del 2003, el cual se convierte en el eje central para la autoevaluación la calidad académica ya que dentro de él se presentaba por primera vez el Modelo de Autoevaluación denominado “Matriz de Autoevaluación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”

Bajo esas circunstancias enunciadas, y hallándonos frente a la necesidad urgente de efectuar cambios en la educación superior a fin de responder a la demanda de calidad académica que planteaba el desarrollo nacional y los retos que se estaban presentando en un entorno hacia una creciente globalización, se requería que tales demandas, algunas procedentes de la propia

comunidad educativa, así como del conjunto de la sociedad tuvieran que requerir de ser cuidadosamente evaluadas en sus alcances a fin de establecer las políticas y mecanismos que permitieran encararlas adecuadamente.

En este marco, nuevamente la Oficina Matriz de Calidad Académica y Acreditación conjuntamente con sus Unidades de Calidad y en coordinación con el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación y el Grupo de Iniciativas para la Educación Superior – GICES, deciden efectuar el I Foro denominado: “La Universidad Peruana: La Urgencia de un Cambio... Calidad Académica y Acreditación” los días 13, 14 y 15 de mayo del 2004, el cual tenía la finalidad de acercar a la comunidad universitaria y a sus decisores de política del ámbito educativo –en particular a los de educación superior- involucrándolos en el debate sobre la problemática de la universidad, las vías conducentes a la mejora de su calidad académica e institucional, así como sobre el rol que la autoevaluación y acreditación tendrían para tal propósito, buscando con ello propiciar consensos básicos que desembocarían en la institucionalización de estos mecanismos a escala nacional y en cada una de las universidades del país.

La Alta dirección de nuestra Universidad dispuso como tarea prioritaria promover los procesos de autoevaluación de la calidad académica y de gestión de nuestra universidad, por ello decidió fortalecer la Oficina de Calidad Académica y Acreditación, promovéndola a Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación –OCCAA. En sesión ordinaria del 30 de junio del 2004, es presentada ante el pleno de la asamblea universitaria, la moción sobre creación de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA), que incluye la modificación de los artículos 30 y 34 del Estatuto Universitario en el que se incluye el mencionado órgano dependiente del Rectorado, como órgano de línea. Dicha moción es aprobada por la Asamblea Universitaria y oficializada por Resolución Rectoral N° 03331-R-04 de fecha 16 de julio del 2004, la misma, indica además, que es función de la OCCAA “Proponer las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión conducente a la autoevaluación y acreditación, así como de monitorear los procesos que permitan su desarrollo”. (Ver Anexo N° 06).

Igualmente en la mencionada Resolución, se especifica que en cada Facultad habrá una Oficina de

Calidad Académica y acreditación dependiente del Decano y en el caso de la Escuela de Post Grado, dependiente del Director, como órgano asesor que deberá impulsar las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión propuestas por la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación – OCCAA, en estrecha coordinación con ésta.

En resumen la OCCAA es un ente que depende directamente del Rectorado, con categoría de Oficina Central y autónoma, cuya función principal es proponer las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión conducentes a la autoevaluación y acreditación, así como supervisar los procesos que permitan su desarrollo.

En concordancia con su misión, la OCCAA se ha propuesto como meta principal para el año 2005, planificar, dirigir y supervisar los procesos de Autoevaluación de al menos cinco Escuelas del Pre-Grado de nuestra Universidad y para lograr este objetivo era necesario seguir perfeccionando el documento de trabajo Lineamientos para una Política de calidad, Autoevaluación y acreditación que, como se mencionó anteriormente, fue fruto de una larga reflexión la cual contiene una propuesta de matriz de autoevaluación para nuestra universidad, la que sirvió como marco genérico para adaptarlo a la Facultad de Ciencias Contables de nuestra Universidad.<sup>1</sup> (Ver Anexos 7 y 8)

#### **2.1.2.5.2. Consideraciones preliminares en el diseño de lineamientos para una política de calidad, autoevaluación y acreditación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

##### **2.1.2.5.2.1. Criterios para la definición de lineamientos de calidad.**

Los siguientes siete planteamientos atienden a la pregunta sobre qué criterios básicos deberá tomarse en cuenta como marco de referencia para la definición de los lineamientos de calidad, autoevaluación y acreditación de San Marcos, así como en el

---

<sup>1</sup> Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación. OCCAA "Hacia la Autoevaluación en San Marcos", Editorial CEPREDIM. Julio 2005. Lima, Perú. Págs. 7 y 8.

diseño, implementación y monitoreo de la matriz de autoevaluación:

- ✓ La autoevaluación académica e institucional de San Marcos deberá efectuarse tomando en cuenta la posición de la universidad en el mundo contemporáneo y las exigencias que dimanen de ello:
  - El grado de vigencia o pertinencia de una institución sólo puede juzgarse por referencia al contexto en que opera....
- ✓ Siendo la universidad una institución cuyo encargo esencial es el desarrollo académico, la racionalidad de la estructura institucional y la eficiencia de la gestión deberán evaluarse atendiendo a su funcionalidad a la política académica global y los criterios axiológicos que la definen:
  - La estructura institucional de la universidad, así como sus mecanismos de gestión, no son parámetros inmovibles que haya que evaluar en sí mismos como si se tratara de fines; ellos son estrictamente instrumentales, es decir tienen la condición de medios, y como tales son enteramente modificables en función del cumplimiento de los fines académicos que legitiman socialmente a la universidad ....
- ✓ La autoevaluación deberá tomar en cuenta los cambios institucionales y curriculares que advienen como correlato del despliegue de la sociedad del conocimiento:

La revolución tecnocientífica contemporánea plantea un conjunto de retos a la universidad, tanto en lo que respecta a sus relaciones con el entorno como en lo que se refiere a las funciones de docencia, formación profesional e investigación. Debemos tomar en cuenta que la universidad ha perdido su condición de institución que monopoliza el saber científico....

- ✓ La política de autoevaluación que adopte San Marcos no deberá perder de vista su papel de imbricación en el conjunto de la educación

peruana, la Educación Superior y en particular en el ámbito universitario.

San Marcos hace parte del sistema universitario y el sistema educativo nacional, aunque estos tengan escasa o nula organicidad. Como tal su entrada (inputs) y salidas (outputs) que comprometen su destino a ese conjunto y a los niveles y modalidades educativos que comprende...

- ✓ La política de autoevaluación de San Marcos deberá incorporar la opinión de actores representativos de la sociedad civil y el Estado:

Por su interacción con el resto de la sociedad civil y el Estado, y porque su condición de institución clave en el desarrollo social amerita la incorporación prioritaria de su problemática en la agenda nacional, la universidad requiere establecer su actual situación, así como sus metas y prioridades, en permanente diálogo con esos sectores...

- ✓ En la autoevaluación deberá prestarse atención a la dimensión subjetiva y los actores de la vida universitaria:

Elementos subjetivos como la desproporción entre una fuerte “cultura de derechos”, de corte confrontacional y reivindicativo, frente a la débil cultura de deberes”, o la presencia de la cultura de la “viveza”, funcional a una lógica corporativa, bloquean la posibilidad de una efectiva democratización de la universidad y el ejercicio en ella de una visión de amplio horizonte que privilegie el bien común; en esa medida, una política de autoevaluación integral deberá atender también a esos elementos su papel en la vida universitaria, tomando en cuenta el peso específico de los actores que intervienen en la configuración del imaginario colectivo y las corrientes de opción en la universidad; propiciando, además, una resulta desmitificación de un conjunto de nociones convertidas en “sentido común” reproducidas acríticamente, desde las que se constituye

nuestra mirada de la universidad y sus propósitos...

- ✓ La política de autoevaluación y acreditación deberá evitar todo sesgo punitivo y controlista. Su objetivo es promover el desarrollo de la universidad y los sujetos –docentes, estudiantes y trabajadores- que sostienen la comunidad universitaria, como modo de contribuir al desarrollo de la más amplia comunidad de peruanos de la que hacemos parte:

La autoevaluación es un proceso eminentemente participativo, que tiene como propósito identificar nuestras fortalezas y debilidades institucionales, para proponer alternativas de mejoramiento permanente de la calidad académica e institucional.....la autoevaluación y acreditación deberán ser procesos eminentemente participativos, que potencien la capacidad creativa de los sanmarquinos y su compromiso con las tareas colectivas. Ellas nada tienen que ver con el paralizante hábito de la sospecha y el recelo de “vigilar y castigar” de la descalificación del otro porque piensa diferente, propio de las prácticas autoritarias.

#### **2.1.2.5.2.2. Ejes de la política de calidad y autoevaluación**

De lo expuesto anteriormente, las premisas y criterios señalados establecen como norte de la actividad universitaria el logro de la excelencia académica, para lo cual a su vez se requiere optimizar la gestión. La autoevaluación deberá atender prioritariamente a esos dos aspectos complementarios, de los cuales el primero es el fundamental.

Considerando la posición de San Marcos en el conjunto de la educación superior en el Perú, la Oficina de Calidad Académica y Acreditación Central conjuntamente con la Oficinas de Calidad Académica de las

Facultades propusieron tres criterios básicos para juzgar la calidad académica:

- a) la centralidad de la función de investigación (producción de conocimiento)
- b) la pertinencia de su orientación académica a las necesidades del país.
- c) La interdisciplinariedad en el desarrollo de las tareas académicas.

Asimismo para evaluar la calidad de la gestión, se propuso los siguientes tres criterios básicos:

- a) La eficiencia, entendida como funcionalidad a las tareas académicas.
- b) La simplificación de sus procesos y estructuras
- c) La democratización y transparencia.

Se trata de criterios transversales, es decir aplicables al conjunto de factores y variables a evaluar, con los énfasis del caso, según se trate de factores o variables relativos a la calidad académica o de gestión. Los indicadores y estándares de evaluación se definirán atendiendo en lo fundamental a dichos criterios, los cuales se complementan con otros principios que se proponen como marco axiológico.

#### **2.1.2.5.2.3. Principios que orientan la política de calidad, autoevaluación y acreditación.**

- Apuesta por la vida
- Coherencia
- Responsabilidad
- Idoneidad
- Universalidad
- Integridad y
- Equidad

#### **2.1.2.5.2.4. Estructura de la Matriz de Autoevaluación de San Marcos.**

Se estableció que tanto la selección de los factores y variables a evaluar, como la definición de los indicadores de medición y el diseño de los instrumentos de evaluación, se efectuaría tomando como ejes de referencia la búsqueda de la excelencia académica, así como la adecuación de la gestión para su logro. A fin de traducir las expectativas de calidad institucional en indicadores específicos para su evaluación (*ver Anexos N° 09 y 10*), se observará la matriz que establece los nueve factores a examinar, tanto a nivel de la universidad en su conjunto como para cada uno de sus programas. Uno de ellos el Factor de Proyecto Institucional, constituye el necesario marco de referencia de los demás y, como tal, se le asignó autonomía respecto a los dos bloques o ejes temáticos (calidad académica y eficiencia de la gestión) en que los ocho restantes se agruparon tal como se mencionaron:

##### *Eje de Evaluación: Calidad Académica:*

- Comunidad Académica
- Procesos Académicos
- Investigación y Contribución Intelectual

##### *Eje de Evaluación: Eficacia de la Gestión*

- Egresados e Impacto sobre el Medio
- Recursos Físicos y Financieros
- Organización, Administración y Gestión
- Bienestar y Clima institucional
- Relaciones Institucionales, Imagen y comunicación

Cada uno de los nueve factores que abarca este Modelo denominado Matriz de Autoevaluación se descompuso en un conjunto de variables, para cuya evaluación se propusieron indicadores específicos, señalando sus fuentes de verificación y los estándares correspondientes. <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Zenón Depaz Toledo y Juana Cuba Sancho, "Lineamientos para una Política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación" – Coordinación de Reforma Universitaria – Documento de Trabajo N° 4. CEPREDIM. Lima, Perú. Año 2003. págs.17-31.

### **2.1.3. La Acreditación**

#### **2.1.3.1. Concepto**

La Acreditación es el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social, como institución creadora de conocimientos y de formación profesional de alto nivel de calificación y responsabilidad social.

Sin embargo debe tenerse en cuenta que la acreditación no es sólo una oportunidad para el reconocimiento por parte del Estado de la Calidad de un Programa o de una Institución; es una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos, es decir, aquellos que representan el deber ser, los que tienen las cualidades esenciales de la comunidad que es reconocida como poseedora de ese saber y que ha adquirido, por ello mismo, una responsabilidad social y de vocación de servicio.

También es una ocasión para reconocer la dinámica del Mejoramiento de la Calidad y para precisar metas de desarrollo deseable. La participación de pares internacionalmente reconocidos dentro del Proceso de Acreditación podría derivar en un reconocimiento internacional de la Calidad de Programas e Instituciones.

También se entiende a la Acreditación como una sanción positiva de un organismo externo a la Institución. Esa sanción está destinada a garantizar a un universo interesado que un determinado Programa cumpla determinados criterios de actuación. Tales criterios son determinados por el Organismo Acreditador. En realidad, la experiencia ha mostrado que el juicio evaluativo dado por un Comité Interno para el Aseguramiento de la Calidad puede ser aún más exigente que un dictamen de Acreditación Externa.

#### **2.1.3.2. Importancia**

La acreditación es importante porque constituye una garantía pública de los resultados de la evaluación, por consiguiente como es un proceso externo a la institución, su validación y legitimación es mayor cuanto más autonomía muestre. Por ello la acreditación deberá:

- a) Fomentar que las instituciones cumplan con su misión u objetivos.

- b) Dar reconocimiento público de la calidad de las instituciones de educación superior y sus programas académicos.
- c) Propiciar que las instituciones y programas cumplan con parámetros de calidad académica y cuenten con la infraestructura y los mecanismos adecuados para asegurar la realización de sus propósitos.

La Acreditación es importante asimismo porque:

Es *Voluntaria*, ya que debemos tener presente que es la institución quien potestativamente elige adentrarse a su proceso de autoevaluación para su posterior acreditación.

Es *Externa y autónoma*, respecto a la institución que acredita por que en ella intervienen especialistas de reconocido prestigio ajenos a la institución o programa que se evalúa, quienes ofrecen una mirada externa y un juicio calificado sobre la institución.

Es *Ética y responsable*, puesto que el par académico externo que efectúe el proceso de acreditación debe ser poseedor del saber, el ser y saber hacer que constituye el modelo y/o ideal de la institución o programa, es decir, que comparte los conocimientos, las destrezas y los valores básicos de la comunidad académica y destaca en ella y es consecuente por lógica de los juicios de valor que emita a la culminación del proceso para acreditarla.

Es *Periódica y temporal*, porque la acreditación es un acto a través del cual se certifica periódicamente que el programa del pregrado o postgrado o institución de educación superior cumple con estándares de calidad previamente definidos lo que permite la emisión de su certificación el que tendrá una duración temporal no mayor de cinco años luego de los cuales la institución voluntariamente se presentará a otro proceso de acreditación.

Es *Integral*, porque analiza no solo los resultados finales sino todo el proceso de autoevaluación, obliga a un compromiso por parte de la universidad y profesores y asimismo porque sus resultados orientan hacia la elaboración de un plan de mejora institucional presentando los siguientes objetivos:

- Propiciar mejora continua en la calidad de la educación superior.
- Ser un instrumento mediante el cual el Estado da fe pública de la calidad de las instituciones de educación superior.

- Servir de incentivo para que las instituciones verifiquen el cumplimiento de su misión, propósitos y objetivos en el marco de la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Educación Superior – SINEACE.
- Brindar información confiable a los usuarios del servicio educativo del nivel superior.
- Servir de mecanismo para que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado sobre la calidad del servicio educativo que prestan.
- Propiciar la idoneidad y la solidez de las instituciones que prestan el servicio público de educación superior.
- Generar una cultura de evaluación permanente apoyando procesos de auto estudio en las instituciones de educación superior.
- Servir de marco de referencia internacional que promueva la competitividad de los profesionales peruanos de instituciones acreditadas, para su despliegue profesional ante nuevas ofertas laborales en el extranjero.

### **2.1.3.3. El Devenir Histórico de la Acreditación**

El Sistema de Acreditación más antiguo en el mundo es el de Estados Unidos, que se inició en el Siglo XIX, surge como consecuencia de que el Estado no ejercía un papel evaluador específico respecto de la calidad de la educación universitaria, la oferta educativa en buena parte era privada, su propósito era comparar estándares, procesos y resultados, para ello se crearon agencias o asociaciones regionales.

Durante el siglo XX en la Unión Europea, se inició a finales de la década de los ochenta, como un medio de facilitar la movilidad estudiantil, se da la declaración de Bolonia en la cual se señala que los sistemas de educación deben incrementar su transparencia, comparabilidad y flexibilidad. Los organismos acreditadores son externos a las instituciones, forman parte del sistema de educación, pueden ser privados, sin embargo existe participación directa del Estado.

1,906: Universidades de la costa este de los Estados Unidos de Norteamérica reunidas en Boston resuelven “sugerir algunas ideas con el propósito de mejorar las condiciones académicas en las instituciones de educación Superior, entre ellas desarrollar actividades de Evaluación y Acreditación.

1,946: (Después de la II Guerra Mundial) se generalizan organismos de evaluación en Estados Unidos y Europa Occidental con el propósito de cooperar en la mejora de la calidad educativa en instituciones universitarias y pre-universitarias.

1,960: Se crea en los Estados Unidos de Norteamérica el Council of Post-secondary Accreditation (COPA) con la finalidad de coordinar actividades de evaluación, acreditación y para certificar la calidad de las universidades estadounidenses.

1981 Aparece el Joint Comite of Standard for Educational Evaluation (Comité para la determinación de estándares para la evaluación educativa) el cual señala:

- Procedimientos y normas de evaluación.
- Elaboración de instrumentos de evaluación, y
- Conducción de procesos de evaluación.

1992: Se crea la Comisión Nacional de Excelencia Educacional destinada a examinar la calidad de la educación de los EE.UU. cuya tarea específica es evaluar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje de las escuelas públicas y privadas en los colegios y universidades.

En Latinoamérica, la Acreditación nace como una necesidad urgente debida a una creciente demanda por programas de educación superior, aumento de universidades sobre todo privadas, desarrollándose en un ambiente en que se plantea la discusión entre lo público y lo privado, hay una disminución de la calidad educativa. Entre los países que cuentan con organismos de acreditación tenemos:

ARGENTINA: Existe la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), organismo descentralizado, bajo la jurisdicción del Ministerio de Cultura y Educación, integrado por 12 miembros académicos designados por el Poder Ejecutivo con el acuerdo del Senado. Promueve la autoevaluación en las universidades oficiales y privadas, coordina la evaluación externa y acreditación de las Carreras de grado que comprometen el interés público y la acreditación de los programas de postgrado.

BRASIL: Existe la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación de Educación Superior (CONAPES), integrada por los delegados de instituciones de educación superior, Director Nacional de Estudios y Estadísticas de la Educación, un representante del Ministerio de Educación. Este organismo tiene como misión fundamental evaluar y acreditar a las instituciones de nivel superior.

COLOMBIA: El Consejo Nacional de Acreditación, (CNA) creada por la Ley 30 de 1992, supedita el ingreso de las instituciones de educación superior a su libre voluntad. El Sistema de Aseguramiento de la Calidad Académica para la universidad aspira a:

- Mantener una dinámica de mejoramiento continuo de los estándares de calidad establecidos para las instituciones de educación superior; proceso que legitima la autonomía conferida por la Ley 30.
- Fortalecer la capacidad de autorregulación de la Universidad, a partir de procesos de autoevaluación voluntarios.
- Mantener vigente el Proyecto Educativo Institucional a partir de la verificación de su pertinencia, pertenencia, eficiencia y eficacia con la sociedad y el medio, de forma que permita a la Universidad afrontar los retos y desafíos de la sociedad.
- Hacer flexible y adaptable la Universidad para el cumplimiento de la función social de ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético.
- Orientar los Planes de Mejoramiento a la realización de acciones correctivas y preventivas como resultado del proceso de autoevaluación.
- Auditar todas las actividades planificadas y evidenciadas como necesarias, para dar adecuada respuesta a los requisitos de calidad.
- Contribuir al fortalecimiento de la comunidad académica institucional.

CHILE: La Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza-LOCE creó al Consejo Superior de Educación como un organismo público y autónomo, encargado de acreditar instituciones privadas de educación superior. Lo preside el Ministro de Educación y está constituido, además, por ocho académicos designados por las universidades e institutos profesionales autónomos; *la Comunidad Científica*; *la Corte Suprema*, y las Fuerzas Armadas, más un Secretario Ejecutivo nombrado por el Consejo y que dirige la Secretaría Técnica.

ECUADOR: Existe un Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA), que tiene como misión fijar las políticas de evaluación y acreditación de todas las instituciones del Sistema de Educación Superior del país.

MÉXICO: Existe el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), fue instituido en octubre del 2000 facultado por la Secretaría Pública de Educación para conferir reconocimiento formal a organismos nacionales o internacionales cuyo fin sea acreditar programas educativos de nivel superior de instituciones públicas y particulares.

#### **2.1.3.4. Historia de la Acreditación en el Perú.**

Habiéndose realizado un análisis concienzudo de todo el cuerpo teórico de la acreditación se concluyó que Perú, era uno de los pocos países latinoamericanos que no contaba con un sistema propio para acreditar las programas académicos de sus universidades, por esta razón en el mes de mayo del año 2006 se aprueba la creación del órgano encargado de autorizar la acreditación nacional siendo este el denominado Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación Superior –SINEACE.

Los antecedentes más recientes del Sistema Nacional de Acreditación se remontan al año 2003 en el que se proponen 18 proyectos de Ley a la Comisión de Educación, Ciencias, Tecnología, Cultura y Patrimonio Cultural del Congreso de la República, los cuales se referencian a continuación:

- “1. *Proyecto de Ley N° 9715/2003-CR*, propone crear el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACED), de conformidad con lo dispuesto por el Artículo N° 14° de la Ley General de Educación N° 28044. La iniciativa legislativa consta de doce artículos y dos disposiciones Finales, presentada por la Congresista Emma Vargas de Benavides.
2. *El Proyecto de Ley N° 1035 /2003-CR*, propone regular el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, creado por el Artículo 14° de la Ley General de Educación N° 28044. La iniciativa legislativa consta de quince artículos y dos disposiciones complementarias, transitorias y finales, presentada por el Congresista César Acuña Peralta.

3. *El Proyecto de Ley N° 10658/2003-CR*, propone crear el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. La iniciativa legislativa consta de cuatro artículos, presentada por el Congresista Gonzalo Jiménez Dioses.
4. *El Proyecto de Ley N° 10691/2003-CR*, propone regular el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), al que hace referencia el Artículo 14° de la Ley General de Educación N° 28044, estableciendo sus objetivos, estructura y organización. La iniciativa legislativa consta de ocho artículos y cinco disposiciones transitorias, presentada por la Congresista Gloria Helfer Palacios.
5. *El Proyecto de Ley N° 11525/2004-CR*, propone Regular el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, conforme a lo dispuesto por el Artículo 14° de la Ley General de Educación N° 28044, estableciendo sus objetivos, principios, estructura y funciones. La iniciativa legislativa consta de seis artículos y tres disposiciones complementarias, presentada por el Congresista Ernesto Aranda Dextre.
6. *El Proyecto de Ley N° 12435/2004-PE*, propone crear el Instituto Peruano de Valuación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, IPEACE, presentado por el Poder Ejecutivo.
7. *El Proyecto de Ley N° 7486/2002-CR*, propone establecer el Sistema de Acreditación de las Universidades del país, que comprende el conjunto de principios, procedimientos, órganos e instancias establecidas para asegurar la calidad y mejoramiento continuo de la educación superior mediante procesos de acreditación de programas de las universidades e instituciones de educación superior públicas o privadas, presentado por el Congresista Rafael Valencia - Dongo Cárdenas.
8. *El Proyecto de Ley N° 9754/2003-CR*, propone crear el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación Superior (CONAES), como un Organismo Público Descentralizado y

autónomo del Sector Educación, presentado por el Congresista Luís Flores Vásquez.

9. *El Proyecto de Ley N° 10077/2003-CR*, propone crear el Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Superior, presentado por el Congresista Pedro Morales Mansilla.
10. *El Proyecto de Ley N° 10134/2003-CR*, propone crear el Instituto Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Profesional -INEP, presentado por el Congresista Rodolfo Raza Urbina.
11. *El Proyecto de Ley N° 10183/2003-CR*, propone crear el Consejo Nacional de Acreditación Universitaria, presentado por los congresistas Mercedes Cabanillas Bustamante, Gonzalo Jiménez Dioses, Marcial Ayaipoma Alvarado, Emma Vargas de Benavides y César Acuña Peralta.
12. *El Proyecto de Ley N° 10240/2003-CR*, propone crear el Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Superior en el Perú, como un Organismo Nacional autónomo, unitario, descentralizado, multisectorial e interdisciplinario, que tenga a su cargo la acreditación y certificación para la educación superior, presentado por el Congresista Henry Pease García.
13. *El Proyecto de Ley N° 10753/2003-CR*, propone crear y regular el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior - CONEACES, estableciendo los objetivos, la estructura y organización del mismo, presentado por la Congresista Gloria Helfer Palacios.
14. *El Proyecto de Ley N° 11201/2004-CR*, propone institucionalizar la acreditación y certificación de las facultades de todas las universidades y crea el Consejo de Acreditaciones y Certificaciones de la Educación Superior, presentado por la Congresista Julia Valenzuela Cuellar.
15. *El Proyecto de Ley N° 11803/2004-CR*, propone la Ley Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria, presentado por el Congresista Ernesto Aranda Dextre.

16. *El Proyecto de Ley N° 12004/2004-CR*, propone crear el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de Calidad de la Educación Superior No Universitaria -CONES, presentado por el Congresista Ernesto Aranda Dextre.
17. *El Proyecto de Ley N° 10617/2004-CR*, propone crear el Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Universitaria, presentado por el Congresista César Acuña Peralta.
18. *El Proyecto de Ley N° 13505/2005-CR*, propone la Ley del Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SEACED), presentado por la Congresista Julia Valenzuela Cuellar.”<sup>3</sup>

### **2.1.3.5. Tipos de Acreditación**

#### **2.1.3.5.1. Acreditación Institucional**

La acreditación institucional certifica a la institución en su conjunto con sus áreas, actividades programas. Se acredita la institución a través de indicadores de los recursos docentes, económicos, físicos (aulas, laboratorios, bibliotecas, etc.), los planes de estudios, la organización administrativa, la selectividad del alumnado, el servicio de apoyo a los estudiantes, la capacidad de gestión, el estado de las finanzas, los proyectos educativos y de investigación, etc. Se incluye también en el análisis si las Instituciones de Educación Superior disponen de los recursos necesarios para lograr los objetivos; si tienen capacidad para llevarlos a cabo durante un período razonable en el futuro.

La acreditación institucional permite obtener información muy valiosa acerca del conjunto de la institución. Ha sido definida como una auditoría académica, esto es, la evaluación de la capacidad institucional para la autorregulación, que se entiende como el conjunto de políticas, mecanismos, procedimientos y acciones destinadas a determinar si la institución está efectivamente avanzando hacia el logro de sus propósitos y objetivos, asegurando el cumplimiento de estándares académicos y mejorando permanentemente la calidad de los servicios que presta.

---

<sup>3</sup> Documentos recogidos de las reuniones de trabajo de asistencia al Congreso de la República por los miembros integrantes del Grupo de Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior – GICES – años 2004 y 2005 para hacer seguimiento al Dictamen de la nueva Ley General del SINEACES.

La institución que no satisface los requerimientos para ser acreditada puede obtener la categoría de institución candidata por el plazo posterior que se determine para una nueva evaluación. Este plazo no podrá ser mayor de dos años y las Instituciones de Educación Superior no pueden dar publicidad a su condición de candidata, ya que solamente las instituciones acreditadas pueden dar publicidad a este reconocimiento.

#### **2.1.3.5.2. Acreditación de Programas**

La segunda modalidad de acreditación se produce en áreas profesionales ocupacionales, disciplinas específicas e instancias organizativas (Facultades y Escuelas), se analiza el contenido del **currículo**, la relación alumno/profesor, equipos, laboratorios, etc.

Adicionalmente a ello la acreditación por programas propicia:

- a) Generar información para adoptar decisiones relacionadas con la gestión para el mejoramiento continuo de la calidad.
- b) Lograr reconocimiento y equivalencia internacional de títulos universitarios.

#### **2.1.3.6. Etapas del Procedimiento para la Acreditación**

- a) Solicitud para iniciar el proceso.
- b) Autoevaluación.
- c) Evaluación por pares externos.
- d) Informe Preliminar (que vendría a ser el Informe Final del Programa o Institución responsable de ejecutar su proceso de autoevaluación).
- e) Dictamen.
- f) Información.

### **2.1.4. Certificación por Competencias Laborales**

#### **2.1.4.1. Concepto**

Certificación, que es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales. Es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE. Se realiza a solicitud de los interesados.

La certificación de profesores egresados de institutos pedagógicos, de títulos, diplomas de competencia y certificados de los niveles de Técnico, Profesional Técnico y Experto, no comprendidos en el nivel de educación universitaria será otorgada por el órgano operador competente, previo informe de evaluación y de acuerdo a las normas que establezca el reglamento.<sup>4</sup>

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.

A continuación se incluyen varias definiciones sobre competencia laboral formuladas por expertos, instituciones nacionales de formación e instituciones nacionales de normalización y certificación. Se han seleccionado algunas definiciones intentando construir una gama lo más completa posible.

*Agudelo:* “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”.<sup>5</sup>

*Punk:* “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.”<sup>6</sup>

*Ducci:* “La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Ley General del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Educación Superior N° 28740 publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23.05.2005.

<sup>5</sup> Agudelo, Santiago, Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998.

<sup>6</sup> Bunk, G. P., La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, Revista CEDEFOP N°1, 1994.

<sup>7</sup> Ducci, María Angélica, “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”, en: *Formación basada en competencia laboral*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997

*Gallart, Jacinto*: “Un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica [...] no provienen de la aplicación de un currículum [...] sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”. <sup>8</sup>

*Gonzi*: “Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente”. <sup>9</sup>

*Le Boter*: “Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.” <sup>10</sup>

*Mertens*: “Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.” <sup>11</sup>

*Miranda*: “De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a

---

<sup>8</sup> Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en: *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

<sup>9</sup> Gonzi, Andrew; Athanasou, James, “Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia”, en: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Limusa, 1996.

<sup>10</sup> Le Boterf, Guy, *La ingeniería de las competencias*, París, D’organisation, 1998.

<sup>11</sup> Mertens, Leonard, *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996

través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente”<sup>12</sup>

*Priego:* “...aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica.”<sup>13</sup>

*Kochanski:* “Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”.<sup>14</sup>

La anterior es una buena muestra del enfoque de competencias centrado en los atributos de la persona, muy utilizado en los procesos de gestión de recursos humanos por competencias. Este enfoque se centra en la definición de competencia como atributos de las personas que les permiten lograr un desempeño superior; originado en las investigaciones de David MacClelland.

*Zarifian:* "Entiendo por competencia, el tomar iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional".<sup>15</sup>

Finalmente podemos definir a la Certificación como el proceso mediante el cual se reconoce oficialmente los conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes de un trabajador en el desempeño de sus funciones y que reflejan la capacidad productiva, como resultado del ejercicio de una profesión sin capacidad previa.

Esta Certificación parte de tres premisas importantes:

*Premisa 1:*

- El proceso metodológico se basa en el análisis de los elementos componentes de la norma de competencia laboral.

---

<sup>12</sup> Miranda, Martín. "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en *Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor).

<sup>13</sup> Muñoz de Priego Alvear, Julián, "Implantación de un sistema de selección por competencias", *Training and Development*, N°10, Madrid, 1998.

<sup>14</sup> Kochansky, Jim, "El sistema de competencias", en: *Training and Development digest*, Madrid, 1998.

<sup>15</sup> Zarifian, Philippe, El modelo de competencia y los sistemas productivos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2001.

- La certificación profesional basada en Competencias Laborales lleva implícito un proceso de evaluación que le precede.
- La consistencia y confiabilidad de la certificación profesional se refiere a la emisión de certificados solo a los participantes que hayan demostrado el dominio de conocimientos, habilidades y aptitudes exigidos por la norma de competencia laboral.

*Premisa 2:*

- Equidad e imparcialidad se refiere a dos características del proceso:
- ✓ La certificación estará al alcance de todas las personas que cumplan con los requerimientos para someterse a ésta
- ✓ Los interesados recibirán toda la información necesaria para someterse a la certificación de manera libre y espontánea.

*Premisa 3:*

- El control y aseguramiento de la calidad aplicado al proceso de certificación, garantiza la calidad de los procedimientos e implica que:
- ✓ Los evaluadores deben poseer las capacidades necesarias y recibir un entrenamiento respecto al desempeño competente de sus funciones.
- ✓ Los procedimientos de evaluación requieren validez y confiabilidad, de manera que puedan ser aplicados en diferentes contextos.

**2.1.4.2. Importancia.**

Es importante porque permite:

- Reconocimiento de las competencias del trabajador adquiridas empíricamente.
- Apoya a la toma de decisiones en el mercado laboral.
- Facilita la movilidad horizontal y vertical de la fuerza de trabajo.
- Incentiva la formación continua mediante la acumulación progresiva de créditos.
- Atiende las necesidades del sector productivo.

Finalmente, al hablar del enfoque de competencia laboral es conveniente distinguir entre las diferentes fases en su aplicación; evidentemente el concepto y sus bases teóricas subyacen en las aplicaciones que se encuentran del concepto en la formación y capacitación laboral, así como en la gestión del talento humano. Las fases que se describirán son: la *identificación de competencias*, la *normalización de competencias*, la *formación basada en competencias* y la *certificación de competencias*.

Nos referiremos a cada una de las dimensiones, adelantando algunas precisiones conceptuales sobre cada una.

*Identificación de competencias*: Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se movilizan con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir, desde el puesto de trabajo, hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo. Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. Entre las más utilizadas se encuentran: el *análisis funcional*, el método “desarrollo de un currículo” (DACUM, por sus siglas en inglés), así como sus variantes SCID y AMOD y las metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias clave, de corte conductista.

*Normalización de competencias*: Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierte en una *norma*, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).

*Formación basada en competencias*: Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización, la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes, tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Es necesario no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la *formación por competencias* enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua.

De igual forma, es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere.

Algunas de las competencias clave, en las que más se insiste hoy desde la óptica de la gestión de recursos humanos, no se generan en el conocimiento transmitido en los materiales educativos, sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar.

Paradójicamente muchas veces se insiste en la generación de actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación; en medio de ambientes educativos en los que la unidad básica es el grupo, todos van al mismo ritmo y todos se someten a la misma cantidad y calidad de medios en un papel totalmente pasivo.

*Certificación de competencias:* Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente, evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada.

La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de *evaluación de competencias*. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados, es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación, ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y a las entidades que realizan la capacitación les facilita la elaboración de su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.

### 2.1.4.3. Objetivos

- Contribuir con los sectores económicos del país en el mejoramiento de sus procesos productivos mediante la calificación y certificación del recurso humano.
- Otorgar reconocimiento formal a los trabajadores de sus conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas mediante su experiencia laboral.
- Integrar a los trabajadores al proceso de educación permanente.
- Estimular la promoción laboral y socioeconómica de los trabajadores<sup>16</sup>

## 2.1.5. El Mejoramiento Continuo

### 2.1.5.1. Concepto

El Mejoramiento Continuo es un proceso que describe lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las Instituciones del Sector Educación necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo.

El Mejoramiento Continuo es una filosofía que trasciende a todos los aspectos de la vida, no solo al plano empresarial, ya que ha trascendido al ámbito educativo, puesto que de por sí, los hombres tienen una necesidad de evolucionar hacia el autoperfeccionamiento. Esta base filosófica hace que la mejora continua se convierta en una "cultura para ser mejores" que va más allá de lo económico y en este sentido es casi una cuestión ética. Al contrario de otras "filosofías" **no** se trata de realizar grandes cambios, más bien se enfoca en realizar mejoras pequeñas pero continuadas en todas las actividades, es una cuestión paso a paso y no de grandes revoluciones.

Existen muchas definiciones y tratados sobre el mejoramiento continuo; sin embargo, la mayoría de ellas parece coincidir en la noción de una cascada de mejoras graduales y constantes que surgen como parte de las actividades cotidianas en el lugar de trabajo. No obstante,

---

<sup>16</sup> Conferencias dictadas al Colegio de Contadores de Lima para sensibilizar a sus miembros para dar inicio a Proceso de Certificación Profesional – Enero –agosto 2006, Grupo Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior - GICES.

más allá de definiciones y terminología, lo irrefutable son los beneficios que se pueden obtener de un sistema bien cultivado de mejoramiento continuo, uno que haya echado raíz y se haya convertido en parte de la cultura de trabajo cotidiano ya que la creación de una cultura de mejoramiento continuo no es una tarea fácil.

Hay causas muy diversas que dificultan lograr una cultura organizacional de mejoramiento continuo, entre ellas se pueden resaltar las siguientes como las más comunes:

- Soberbia organizacional
- Miedo al cambio
- Falta de paciencia
- Participación restringida de la gente.

#### *Soberbia organizacional*

La "soberbia organizacional" es un tipo de altanería o engreimiento compartido por los miembros de una organización que los hace pensar que no hay nada ni nadie en el mundo que amenace su posición de liderazgo dentro de ella. Esa arrogancia lleva a una Institución a creer que ya no hay nada que mejorar, que están para ser imitados por ser un modelo, que han alcanzado la cumbre y no hay nada más allá. Este engreimiento es el preludio de algo parecido a una paraplejia competitiva, el inicio del descalabro organizacional y de la maligna complacencia.

La primera condición para que se dé el mejoramiento continuo es reconocer la necesidad de hacerlo, sentir que es una obligación apremiante de la institución para permanecer en el medio. Muchas Instituciones piensan que el hecho de no tener problemas significa que no tienen necesidad de mejoramiento. Por principio de cuentas, decir que no se tienen problemas es en sí una forma de arrogancia, de soberbia, una ceguera que conduce a la inmovilidad. No hay Institución en el mundo que no tengan problemas. Si el vocablo "problema" resulta incómodo, entonces podemos cambiar la redacción y llamarlo elegantemente como "área de oportunidad". Una cosa es no tener problemas y otra muy diferente es no querer verlos.

Para que se desarrolle una verdadera cultura de mejoramiento continuo, la organización debe promover la humildad como un valor compartido por todos, reconocerse como una Institución limitada, con carencias, con

necesidades, con retos por vencer, etc. Esta modestia organizacional es la que se transmite a todos los miembros y de esa manera se puede esperar que la gente sienta una auténtica necesidad de mejorar, en todos los aspectos de su vida, personal y laboral.

### *Miedo al cambio*

La resistencia al cambio es natural en el ser humano y, por consecuencia, en las Instituciones. El miedo a lo inexplorado inhibe hasta las más nobles intenciones. Sin embargo, es indiscutible que los tiempos modernos son tiempos de cambio. Es común escuchar que "la única constante es el cambio". La competitividad y el éxito son "blancos movibles", y ésta es una imagen que está ganando cada vez más aceptación en el mundo. El enfoque ideal para lograr el liderazgo es reconocer que las expectativas y necesidades del mercado cambian a un ritmo mayor que la misma capacidad de respuesta de las Instituciones.

El éxito es un proceso, es un camino y no un lugar a donde llegar. El cambio como una cultura de vida es un elemento indispensable para que se pueda dar el mejoramiento continuo. Cuando se cierran las puertas al cambio, se niega toda posibilidad de progresar.

### *Falta de paciencia*

Desarrollar una verdadera cultura de mejoramiento continuo requiere de tiempo, de mucho esfuerzo, de la colaboración de todas las personas, y de mucho aguante antes de poder comprobar sus bondades, e inclusive de una buena dosis de fe, pues son muchos elementos que se deben dar para obtener los resultados deseados.

### *Participación restringida de la gente*

El trabajo de toda persona dentro de una institución debe tener dos componentes principales: Mantenimiento y Mejoramiento. Por un lado, el mantenimiento se refiere a realizar las tareas que ya se hacen bien y que son parte del aprendizaje organizacional, apegándose a los reglamentos y las políticas de la institución, a los estándares, etc. Por otro lado, el mejoramiento se refiere a las actividades que se deben realizar para hacer mejor lo que ya se hace bien.

Es universalmente reconocido el papel central que juegan las personas en el mejoramiento continuo. Un sistema exitoso de mejoramiento continuo requiere descansar en la habilidad de los miembros de una institución para reconocer oportunidades de mejoramiento.

En resumen las personas son la fuente del mejoramiento. Cuando los miembros de una institución pierdan su capacidad (o su interés, o ambos) de reconocer oportunidades de mejoramiento, en ese momento se puede declarar a la institución cómo "clínicamente muerta", aunque aún pueda seguir operando por un tiempo determinado. El tiempo que le quede de vida dependerá de la competencia, y el nivel de respuesta que le exija el mercado. Ya que el espíritu de mejoramiento debe prevalecer y permearse en todos los estratos de una institución todo el tiempo

Por esta razón los empleados deben mantener un estado de crecimiento y desarrollo intelectual, participando permanentemente en actividades de mejoramiento. Si una institución educativa no invierte en el desarrollo de su gente y no aprovecha todo su enorme potencial intelectual, la gente puede convertirse en su mayor carga.

En resumen, resulta mucho más efectivo para una Institución educativa tratar de mejorar de manera gradual pero constante, en lugar de tratar de avanzar en forma acelerada y desorganizada. Toda Institución educativa, sin excepción, tiene la necesidad y obligación de crear y mantener una cultura de mejoramiento continuo, independientemente de su actual posición competitiva.

#### **2.1.5.2. Importancia.**

Su importancia radica en que con su aplicación se puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la Institución Educativa, a través de éste se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual sirve la entidad; por otra parte, las Instituciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que éstas crezcan dentro del mercado y hasta llegar a ser líderes.

La búsqueda de la excelencia comprende un proceso que consiste en aceptar un nuevo reto cada día. Dicho proceso

debe ser progresivo y continuo. Debe incorporar todas las actividades que se realicen en la Institución a todos los niveles. El proceso de mejoramiento es un medio eficaz para desarrollar cambios positivos que van a permitir ahorrar dinero tanto para la entidad como para los miembros de la comunidad educativa, ya que las fallas de calidad significan un costo adicional para la entidad. Asimismo este proceso implica la inversión en activos y equipos de alta tecnología, el mejoramiento de la calidad del servicio a los usuarios, el aumento en los niveles de desempeño del recurso humano a través de la sensibilización continua y la inversión en investigación y desarrollo que permita a la Institución estar al día con las nuevas tecnologías.

### **2.1.5.3. El Mejoramiento Continuo en la Autoevaluación Universitaria**

Para la Universidad, la calidad debe ser una característica inherente a todos sus procesos académicos y administrativos que se construye con el mejoramiento permanente de éstos; la calidad es un atributo dinámico que refleja los cambios y transformaciones de su quehacer

Las instituciones educativas al enunciar su Visión, definen el marco contextual propicio para la autoconstrucción de un ambiente de calidad: mantener una cultura institucional abierta y democrática, promover la investigación como eje del desarrollo intelectual de alumnos y profesores, ser pertinentes con el país, establecer vínculos con otras instituciones educativas nacionales e internacionales, disponer de una administración eficiente y utilizar tecnologías avanzadas en todos sus procesos. Alrededor de este marco contextual, se debe elaborar el propio sistema de aseguramiento de la calidad.

El punto de partida del mismo se encuentra en la capacidad institucional para hacer seguimiento y evaluación permanentes a los procesos, programas y labores cotidianas. Se concibe la práctica de la autoevaluación como el balance y revisión, frecuentes, de sus actividades de investigación, enseñanza y proyección social, dentro del marco estratégico y operativo definido por la Visión y la Misión de la Institución, y mediante la confrontación con el estado actual del entorno social y el impacto logrado en él.

Esta concepción se materializa en la realización periódica de procesos de autoevaluación, previos a la redefinición de los

objetivos estratégicos institucionales y a la formulación de los planes de desarrollo. Es decir, la autoevaluación constituye uno de los pilares básicos para la implantación de un proceso de mejoramiento continuo y, por tanto, abarca un ámbito superior al de la acreditación de sus programas de pregrado.

Debe existir un sistema de aseguramiento de la calidad basado en el diseño y monitoreo continuo de los diversos procesos que permitan el cabal desarrollo de la Misión, a saber: planeación estratégica y táctica, mejoramiento permanente de los programas de formación, autocontrol organizacional y sometimiento de las realizaciones académicas al juicio de pares externos. A continuación se describen las principales características de estos procesos.

#### **2.1.5.3.1. Planeación Estratégica y Táctica.**

La planeación es un proceso permanente, que conduce a la fijación de objetivos institucionales para el corto, el mediano y el largo plazo, de acuerdo con la Visión y la Misión Institucionales y las prioridades académicas y administrativas. Este proceso tiene un carácter altamente participativo, ya que compromete a todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad en la realización de las siguientes actividades:

- Elaboración de autoevaluaciones o diagnósticos competitivos de cada una de las unidades básicas de desarrollo (unidades académicas), y de las unidades de apoyo (dependencias administrativas).
- Formulación de planes individuales de desarrollo para todos y cada una de las unidades académicas y administrativas. Autoevaluaciones y planes de cada dependencia giran sobre la definición de misiones específicas, articuladas con la Misión Institucional.
- Discusión colectiva, en los organismos de dirección, de los diagnósticos y planes formulados por cada dependencia a fin de concertar las líneas institucionales de desarrollo.
- Aprobación del Plan Estratégico de Desarrollo por parte del cuerpo colegiado de dirección: Consejo de Facultad

#### **2.1.5.3.2. Mejoramiento Permanente de la Formación.**

La flexibilización curricular constituye el núcleo central del proceso de mejoramiento de las actividades de formación y del desarrollo futuro del programa. A través de ella, la Universidad logrará una mejora sustancial de sus programas de pregrado mediante la definición de áreas de interés académico tanto para profesores como estudiantes, generando un proceso que permita a los primeros avanzar en los tópicos de investigación de sus preferencias y a los segundos alcanzar una formación universitaria acorde con sus inclinaciones profesionales específicas.

#### **2.1.5.3.3. Autocontrol Organizacional.**

Se definirán como administrativos todos los procesos realizados para complementar y apoyar las labores de enseñanza-aprendizaje propias de los pregrados y postgrados ofrecidos por la Institución. Estos procesos comprenden las actividades de dirección, planeación, programación, asignación de recursos, seguimiento y evaluación en todas las áreas de la Universidad.

Sin una adecuada racionalización de estos procesos, no será posible alcanzar la excelencia académica; por tanto, el sistema de calidad que se debe proponer exigirá que las labores administrativas se realicen bajo la cultura del autocontrol organizacional. El desarrollo de un sistema de control interno basado en la autoevaluación y mejoramiento constante de los procesos y procedimientos serán necesarios para llevar a cabo las actividades derivadas de la Misión Institucional.

#### **2.1.5.3.4. Reconocimiento Social: Participación del SINEACE**

Consecuente con la filosofía de mejoramiento continuo, se debe considerar pertinente someter los programas y realizaciones al juicio imparcial de pares externos, como se está contemplado ahora en el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria – CONEAU- del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), en el cual son pares académicos el propio Consejo y los que él designe en la fase de evaluación externa de dicho proceso.

Considerando que la búsqueda de acreditación es un proceso que le permite constatar la calidad de sus pregrados, al mismo tiempo que contribuye a consolidar su política de autoevaluación permanente, la Universidad debe adoptar la política de participar activamente en el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, por lo cual debe decidir inscribir a todos y cada uno de sus programas de pregrado a medida que cumplan las condiciones establecidas en el CONEAU, al igual que participar como Institución en el Sistema.

Cabe precisar que la Universidad no debería considerar la obtención de la acreditación como un objetivo en sí mismo, sino como el corolario natural de un proceso permanente por lograr la excelencia académica. Ello no le resta importancia a esta actividad, sino que destacaría la cultura autoevaluativa de la Universidad, la cual se validaría con el recibo de las resoluciones de acreditación.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. La Calidad Académica**

Por la naturaleza esencialmente cualitativa de su campo semántico, es un concepto particularmente alusivo a una definición, aunque – paradójicamente- la gente parece ser capaz de reconocerla en el uso (cuando la ve, lee, escucha, etc.): Precisamente acudiendo al sentido contextual de sus usos posibles, en el campo académico cabe diferenciar al menos seis, que son los siguientes:

1. Calidad como producción original.
2. Calidad como resultado de la correlación entre metas, objetivos y resultados.
3. Calidad como mayor o menor distancia respecto a un modelo considerado deseable sino ideal.
4. Calidad como satisfacción de las necesidades del usuario.
5. Calidad como valor agregado, o aquello que cada miembro de la comunidad académica logra aprender como parte de ella.
6. Calidad como agregado de propiedades, por referencia a un conjunto de indicadores previos.

En este contexto, el concepto de calidad remite tanto a condiciones fácticas como a un óptimo deseable. En el primer sentido, hace referencias a características que permiten reconocer una Institución de Educación Superior o sus programas y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como desarrolla su misión y el óptimo que corresponde a su naturaleza. En el

segundo sentido, constituye una síntesis de características u óptimos deseables en una determinada Institución o Programa de Educación superior, que permite reconocerlo según se acerque o se aleje de tales características.

### **2.2.2. Definición de la Calidad para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

Es un compromiso profundo que tiene la Universidad con la Sociedad debido a su importancia estratégica para el desarrollo del País, fomentando la innovación académica para producir los saberes y cuadros humanos, académicos y profesionales que el País requiere. Para ello, es preciso asumir una Cultura de la Evaluación, construyendo las condiciones necesarias para evaluar técnica y académicamente a sus programas, carreras, áreas disciplinarias, la gestión y todos los aspectos relacionados que contribuyen al cumplimiento de su misión institucional.

### **2.2.3. Calidad en la Educación Superior**

El Concepto de Calidad aplicado a las Instituciones de Educación Superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y en particular al modo como ese servicio se presta, según el tipo de Institución de que se trate.

La Calidad de la Educación Superior es la razón de ser del *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)*, reconocerla, velar por su incremento y fomentar su desarrollo otorga sentido a su accionar. La Calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las Instituciones por cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia, pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis de una institución a otra, dando lugar a distintos estilos de institución.

Para determinar la Calidad de una Institución o Programa se tendrán en cuenta:

- Las características universales expresadas en sus notas constitutivas. Estas características sirven como fundamento de la tipología de las instituciones y constituyen los denominadores comunes de cada tipo.
- Los referentes históricos; es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad concreta se reconoce como el tipo al que esta

institución pertenece (la normatividad existente, las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo).

- Lo que la institución singularmente considerada define como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos).

#### **2.2.4. Estándares de Autoevaluación**

Requisitos o condiciones exigibles a la Institución y sus Programas, como medio para garantizar la idoneidad de la formación profesional que imparten y el cumplimiento de su misión.

#### **2.2.5. Factor.**

Elemento que por sus características es un componente fundamental de toda institución académica, e indispensable en el cumplimiento de sus funciones. Puede ser: a) de índole declarativa (postulados y declaración de principios tales como: Misión, proyecto institucional, plan estratégico, programa, objetivos, etc.), b) de naturaleza física (infraestructura, personal, etc.), o c) conjuntos funcionales (gestión, extensión y proyección social, etc.). Los de índole declarativa deben ser verificables (existir documentadamente) y ser de conocimiento público. Los de naturaleza física deben estar presentes y a disposición de los usuarios, adecuándose a los propósitos y fines para los que fueron creados.

#### **2.2.6. Indicador**

Constituye la evidencia de la existencia del atributo o elemento específico de las variables a evaluar. Se establece desagregando la variable del caso en sus características principales, a fin de medirla empíricamente. Permite interpretar ordenadamente los datos obtenidos en el proceso de recolección de información relativa a las variables que se busca evaluar. Existen dos tipos básicos de indicadores, los cuales se elegirán en función de lo que se pretende medir, independientemente de si se trata de variables cuantitativas o cualitativas:

1. Presencia del factor y su difusión o concordancia con los requerimientos.
2. Existencia de normatividad o procedimientos operativos.

## **2.3. MARCO NORMATIVO QUE INCIDE EN EL PROGRAMA DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN EN LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.**

### **2.3.1. A Nivel Interno.**

#### **2.3.1.1. Resolución Rectoral N° 02705-R-05, del 31 de Mayo del 2005.**

Esta Resolución, aprueba el documento “Principios y Normas para el proceso de Autoevaluación de la UNMSM” elaborado por la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación – OCCAA. (*Ver Anexo N° 11*)

En este documento de Principios y Normas se establece la Matriz de Autoevaluación Institucional, la cual contiene un número de variables e indicadores para los siguientes factores:

- Factor 1: Proyecto Institucional.
- Factor 2: Comunidad Académica.
- Factor 3: Procesos Académicos.
- Factor 4: Investigación y Contribución Intelectual.
- Factor 5: Egresados e Impacto sobre el medio.
- Factor 6: Recursos Físicos y Financieros.
- Factor 7: Organización, administración y Gestión.
- Factor 8: Bienestar y clima institucional.
- Factor 9: Relaciones institucionales, imagen y comunicación.

### **2.3.2. A Nivel Externo**

- a) Constitución Política del Perú, Arts. Del 13° al 19°.
- b) Ley N°. 23733, Ley Universitaria.
- c) Ley N°. 26439: Ley que crea el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU.
- d) D.L. N°.882: Ley de Promoción de la Inversión en Educación.
- e) Ley N°.27154: Ley que institucionaliza a la Acreditación de Universidades o Escuelas de Medicina – CAFME.
- f) Ley 27867: Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- g) Resolución No.1029-94-ANR.
- h) Ley N° 28044: Ley General de Educación.
- i) Ley N° 28740: Ley del sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE.

### **2.3.2.1. Transcripción de principales artículos de normativas**

#### **a) *La Constitución Política del Perú en sus artículos del 13° al 19° nos indica lo siguiente:***

*“Artículo 13°.-* La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

*Artículo 14°.-* La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. La educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias.

La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa. Los medios de comunicación social deben Colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

*Artículo 15°.-* El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.

El educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico.

Toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas y el de transferir la propiedad de éstas, conforme a ley.

*Artículo 16°.-* Tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados. El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudios así como los

requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. Supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación.

Es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas. Se da prioridad a la educación en la asignación de recursos ordinarios del Presupuesto de la República.

*Artículo 17°.-* La educación inicial, primaria y secundaria son obligatorias. En las instituciones del Estado, la educación es gratuita. En las universidades públicas el Estado garantiza el derecho a educarse gratuitamente a los alumnos que mantengan un rendimiento satisfactorio y no cuenten con los recursos económicos necesarios para cubrir los costos de educación.

Con el fin de garantizar la mayor pluralidad de la oferta educativa, y en favor de quienes no puedan sufragar su educación, la ley fija el modo de subvencionar la educación privada en cualquiera de sus modalidades, incluyendo la comunal y la cooperativa.

El Estado promueve la creación de centros de educación donde la población los requiera. El Estado garantiza la erradicación del analfabetismo. Asimismo fomenta la educación bilingüe e intercultural, según las características de cada zona. Preserva las diversas manifestaciones culturales y lingüísticas del país. Promueve la integración nacional.

*Artículo 18°.-* La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Las universidades son promovidas por entidades privadas o públicas. La ley fija las condiciones para autorizar su funcionamiento.

La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley.

Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

*Artículo 19°.-* Las universidades, institutos superiores y demás centros educativos constituidos conforme a la legislación en la materia

gozan de inafectación de todo impuesto directo e indirecto que afecte los bienes, actividades y servicios propios de su finalidad educativa y cultural. En materia de aranceles de importación, puede establecerse un régimen especial de afectación para determinados bienes.

Las donaciones y becas con fines educativos gozarán de exoneración y beneficios tributarios en la forma y dentro de los límites que fije la ley.

La ley establece los mecanismos de fiscalización a que se sujetan las mencionadas instituciones, así como los requisitos y condiciones que deben cumplir los centros culturales que por excepción puedan gozar de los mismos beneficios.

Para las instituciones educativas privadas que generen ingresos que por ley sean calificados como utilidades, puede establecerse la aplicación del impuesto a la renta.”

**b) Ley Universitaria N° 23733.**

En su Artículo 25° establece que las Universidades están obligadas a mantener un sistema de evaluación interna para garantizar la calidad de sus graduados y profesionales.

**c) Ley N° 26439, Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU.**

Desde la creación del Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades, CONAFU, en enero de 1995, se establecen normas y procedimientos para la autorización de funcionamiento de universidades públicas y privadas. Ese organismo refirió que en el tiempo transcurrido, más de 300 entidades promotoras adquirieron los formularios para presentar sus proyectos de nuevas universidades, de ellas, 160 Proyectos de Desarrollo Institucional ingresaron para ser evaluados, incluidos el de las universidades nacionales creadas por Ley, todos ellos han sido evaluados por equipos de profesionales adecuadamente calificados y, de los Proyectos evaluados, el CONAFU sólo autorizó a funcionar provisionalmente a 26 universidades privadas y 4 universidades públicas. De todas ellas sólo 5 habían logrado autorización de funcionamiento definitivo. Las demás se encontraban en evaluación. Luego de un proceso de evaluación permanente, también expidieron Resoluciones de cierre y liquidación de 5 universidades privadas.

**d) Decreto Legislativo N° 882, Ley de Promoción de la Inversión en la Educación, en noviembre de 1996.**

Con su entrada en vigencia fue establecido para contribuir a modernizar el sistema educativo y ampliar la oferta y la cobertura educativa, con aplicación a todas las instituciones privadas o particulares, cualquiera sea su nivel o modalidad, incluyendo a las escuelas de postgrado, empiezan a incrementarse notoriamente, entre otras instituciones educativas, las universidades.

**e) Ley N° 27154 del 7 de julio de 1999, y reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2000-SA, del 27 de diciembre de 2000.**

A diferencia de otros países en los que existe un Sistema Nacional de Acreditación, en el nuestro, la legislación no ofrece antecedentes precisos en la materia, con la excepción de las Facultades de Medicina, cuya acreditación ha sido confiada a la Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina (CAFME)

**f) Ley N° 27867: Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.**

En el Artículo 85° de la Ley, referido al sistema de acreditación de los gobiernos regionales, se establece que dicho sistema es regulado por ley, con votación calificada, sobre la base de la propuesta elaborada por el Consejo Nacional de Descentralización. Si bien no se trata propiamente del tema que nos ocupa, si se encuentra en el ámbito de lo que conceptualmente se entiende y comprende por acreditación.

**g) Resolución N° 1029-94-ANR: Sistema Nacional de Acreditación Universitaria en el Perú.**

La Asamblea Nacional de Rectores (ANR), consciente de la importancia que la Acreditación ha alcanzado en el ámbito internacional acordó crear, en el año 1994, el Sistema Nacional de Acreditación Universitaria en el Perú Para este efecto nombró una Comisión Nacional de Acreditación Universitaria con el encargo de organizar e implementar el Sistema. El tema fue tratado en diversas reuniones, entre ellas, el “Encuentro Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria” realizado en la Universidad Nacional de Trujillo y otras. La Dirección General de Desarrollo Académico de la Asamblea Nacional de Rectores realiza acciones de promoción y desarrollo académico de las universidades. Además la ANR, para conseguir los

objetivos de establecer un Sistema de Acreditación Universitaria en todas las universidades del país, a partir del año 2000, propuso a los Rectores que realicen seminarios y eventos académicos con el propósito de que la comunidad universitaria conozca las ventajas de la acreditación, luego de lo cual, ésta solicitó a todas las universidades que conformen una Comisión propia de Acreditación. En el mes de febrero de 2002, la Asamblea Nacional de Rectores acordó la constitución de la Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación Universitaria (CNRAU), para revisar y hacer propuestas de estándares de acreditación y evaluación de las universidades. Esta Comisión trabaja el tema, conjuntamente con la Dirección General de Desarrollo Académico y Capacitación, la Dirección de Investigación y Acreditación y la Asesoría Académica de la Presidencia de la ANR.

Fruto de esos esfuerzos fue la creación, en el año 2003, de oficinas de evaluación y acreditación en 28 universidades públicas y 29 privadas.

En el 2004, la ANR ha seguido trabajando en la aplicación y el perfeccionamiento de los estándares de autoevaluación para las carreras profesionales de administración, antropología, arquitectura, arte, contabilidad, economía, psicología, sociología, entre otras, que se sumarían a los existentes de educación, derecho y estomatología, así como al de las ingenierías.

En la actualidad existen universidades que han iniciado el proceso de Autoevaluación y refieren que, en algunas de ellas, existen carreras o programas que se encuentran listas para solicitar su Acreditación, sea ésta nacional o internacional.

**h) Ley N° 28044: Ley General de Educación.**

*“TITULO I : Fundamentos y Disposiciones Generales.*

*Artículo 8: Principios de la Educación:*

La Educación Peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del Proceso Educativo. Se sustenta en los siguientes principios:

- LA ÉTICA, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia, que fortalece la conciencia moral e individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.

- LA EQUIDAD, que garantiza a todos, iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.
- LA INCLUSIÓN, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.
- LA CALIDAD, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.
- LA DEMOCRACIA, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías así como al fortalecimiento del Estado de Derecho.
- LA INTERCULTURIDAD, que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país y encuentra en el reconocimiento y respeto a la diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, pero la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.
- LA CONCIENCIA AMBIENTAL, que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.
- LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN, que promueven la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber.

*Artículo 9º: Fines de la Educación Peruana*

Son fines de la Educación Peruana:

Formar Personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su

ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

### *Capítulo III : La Calidad de la Educación*

#### *Artículo 13º: Calidad de la Educación*

Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda su vida.

Los factores que interactúan para el logro de dicha calidad son:

- Lineamientos generales del proceso educativo en concordancia con los principios y fines de la educación peruana establecidos en la presente Ley.
- Currículos básicos, comunes a todo el país articulados entre los diferentes niveles y modalidades educativas que deben ser diversificados en las instancias regionales y locales y en los centros educativos, para atender a las particularidades de cada ámbito.
- Inversión mínima por alumno que comprenda la atención de salud, alimentación y provisión de materiales educativos.
- Formación inicial y permanente que garantiza idoneidad de los docentes y autoridades educativas.
- Carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral.
- Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo.
- Investigación e innovación contemporánea.

- Organización institucional y relaciones humanas armoniosas que favorecen el Proceso Educativo.

*Artículo 14º: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Académica.*

- El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país.
- El Sistema opera a través de organismos autónomos dotados de un régimen legal y administrativo que garantiza su independencia.

*Artículo 15º: Organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.*

Los Organismos encargados de operar el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y certificación de la Calidad Educativa son:

- En la Educación Básica: El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa.
- En la Educación Superior: Un Organismo que será creado y normado por ley específica.

*Artículo 16º: Funciones de los Órganos del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de la Calidad Educativa.*

En el ámbito de sus competencias, los Organismos del Sistema Nacional de Educación, Acreditación y Certificación:

- Promueven una Cultura de Calidad entre los Docentes y las Instituciones Educativas.
- Evalúan en los ámbitos nacional y regional, la calidad del aprendizaje y de los procesos pedagógicos y de gestión.
- Acreditan periódicamente, la calidad de las instituciones educativas, públicas y privadas.
- Certifican y Recertifican las competencias profesionales.

- Difunden los resultados de las acciones evaluadoras y acreditadoras de las Instituciones Educativas, haciendo uso de los medios de comunicación.
- Desarrollan programas orientados a formar profesionales especializados en evaluar logros y procesos educativos.
- Compatibilizan los certificados, grados, diplomas y títulos educativos nacionales y establecen su correspondencia con similares certificaciones expedidas en el extranjero.
- Elaboran con participación de las instancias descentralizadas, los Indicadores de Medición de la Calidad que contribuyan a orientar la Toma de Decisiones.

*TITULO III: La Estructura del Sistema Educativo.*

*Capítulo I: Disposiciones Generales*

*Artículo 26º: Articulación y Coordinación del Sistema Educativo.*

El Sistema Educativo articula sus componentes para que toda persona tenga oportunidad de alcanzar un mayor nivel de aprendizaje. Mantiene relaciones fundamentales con Entidades del Estado, de la Sociedad, de la Empresa y de los medios de comunicación a fin de asegurar que el aprendizaje sea pertinente e integral y para potenciar el Servicio Educativo.

Son medios que aseguran la trayectoria de los estudiantes:

- La Certificación, la convalidación, la subsanación, las pruebas de ubicación y cualquier otro tipo de aprendizaje realizado dentro o fuera de las instituciones del Sistema Educativo.
- Las complementariedades que amplíen las especialidades profesionales de las personas.
- Los Organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa establecidos en el artículo 15º definen los lineamientos para que cada Institución Educativa pueda hacer uso de estos medios.

i) **Ley N° 28740: Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE** (Ver Anexos N° 12 y 13)

*Título I : Fundamentos y Disposiciones Generales*

*Capítulo I: Del objetivo, Ámbito, Definición, Principios, Finalidad y Funciones.*

*Artículo 1º. Objeto de la ley.*

La presente ley norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, define la participación del Estado en ellos y regula el ámbito, la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), a que se refieren los artículos 14º y 16º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

*Artículo 2º. Definición del SINEACE.*

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de organismos, normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044, y promover su desarrollo cualitativo.

Con este propósito, el sistema está conformado por órganos operadores que garantizan la independencia, imparcialidad e idoneidad de los procesos de evaluación, acreditación y certificación. La evaluación está a cargo de las entidades especializadas nacionales o internacionales, reconocidas y registradas para realizar las evaluaciones con fines de acreditación y por instituciones públicas cuando corresponda.

*Artículo 4º. Principios.*

Los principios que rigen los procesos de evaluación y acreditación son los siguientes:

- a. *Transparencia:* permite que los resultados del Sistema sean confiables, se expresen con claridad, accesibilidad y sean difundidos a la comunidad educativa y opinión pública oportunamente.

- b. *Eficacia*: procura lograr una cultura y práctica de la calidad educativa en todo el país, cautelando la racionalización en el uso de los recursos.
- c. *Responsabilidad*: orienta para que las instituciones comprendidas en la presente ley asuman su propia responsabilidad en el logro de los propósitos y objetivos de la calidad, así como en el ejercicio responsable de la autonomía que, en el caso de las universidades, la Constitución les reconoce.
- d. *Participación*: aplica un conjunto de mecanismos y estrategias que buscan la participación voluntaria de las instituciones educativas en los procesos de evaluación y acreditación.
- e. *Objetividad e imparcialidad*: tiene por objeto que los procesos de evaluación y acreditación, así como otras actividades que llevan a cabo las instituciones educativas prioricen la búsqueda de la mejora de la calidad educativa, en un marco de legalidad y probidad,
- f. *Ética*: garantiza una actuación basada en la honestidad, equidad y justicia, y
- g. *Periodicidad*: la evaluación es periódica y permite apreciar la evolución de los logros hacia la meta de la calidad.

#### *Artículo 5º. Finalidad del SINEACE*

El SINEACE tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Para ello recomienda acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las auto evaluaciones y evaluaciones externas, con el propósito de optimizar los factores que inciden en los aprendizajes y en el desarrollo de las destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral.

#### *Artículo 6º. Funciones del SINEACE*

Son funciones del SINEACE:

- a. Definir y enunciar los criterios, conceptos, definiciones, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, a fin de posibilitar la integración, comparación y el análisis de los resultados obtenidos.

- b. Proponer políticas, programas y estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa y el buen funcionamiento de los organismos operadores.
- c. Articular el funcionamiento de los órganos operadores del SINEACE.
- d. Promover el compromiso de los ciudadanos con la cultura de la calidad.
- e. Garantizar la autonomía de los órganos operadores del Sistema en el marco de la presente ley.
- f. Informar objetivamente, a través de sus órganos operadores, acerca del estado de la calidad de la educación nacional y de los resultados logrados por las instituciones educativas evaluadas, para conocimiento público y orientación de las políticas y acciones requeridas.
- g. Registrar a las entidades evaluadoras previa comprobación objetiva del cumplimiento de los requisitos considerados en el reglamento de la presente Ley.

*Artículo 11º. Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa.*

Los procesos para el mejoramiento de la calidad a que se refiere la presente ley son:

La evaluación que es un instrumento de fomento de la calidad de la educación que tiene por objeto la medición de los resultados y dificultades en el cumplimiento de las metas previstas en términos de aprendizajes, destrezas y competencias comprometidos con los estudiantes, la sociedad y el Estado, así como proponer políticas, programas y acciones para el mejoramiento de la calidad educativa.

- a. Autoevaluación de la gestión pedagógica, institucional y administrativa, que está a cargo de los propios actores de la institución educativa. Su realización es requisito fundamental e indispensable para mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece y dar inicio, si fuera el caso, a los procesos externos definidos a continuación.
- b. Evaluación externa con fines de acreditación, la que es requerida voluntariamente por las instituciones educativas. Para tal efecto se designa a la entidad especializada que la llevará a cabo de acuerdo al procedimiento señalado en el reglamento, la misma que al finalizar la evaluación, emite un informe que será entregado, tanto a la institución como al órgano operador correspondiente.
- c. Acreditación, que es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional

que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Acredita el órgano operador sin más trámite y como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio debidamente verificado, presentado por la entidad acreditadora.

En la Educación Superior, la acreditación puede ser de dos tipos:

- c.1. Acreditación institucional especializada, por áreas, programas o carreras.
- c.2. Acreditación Institucional integral.

La certificación, que es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales. La certificación es un proceso público y temporal. Es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE. Se realiza a solicitud de los interesados.

En los casos en que no exista colegio profesional, la Certificación se realizará de acuerdo al reglamento aprobado por el órgano competente.

*Artículo 12°. Carácter voluntario de la evaluación con fines de acreditación.*

La evaluación con fines de acreditación tiene carácter voluntario. El reglamento de la presente ley regula el proceso de evaluación externa, así como la vigencia de la acreditación y los casos en los que éstas son obligatorias.

## **TÍTULO V DEL CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (CONEAU)**

*Artículo 29° Definición*

El CONEAU es el órgano operador encargado de definir los criterios, indicadores y estándares de medición para garantizar en las universidades públicas y privadas los niveles aceptables de calidad, así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento.

### *Artículo 30°. Instancias de evaluación*

En cada universidad se deben constituir instancias de evaluación institucional con el propósito de analizar los logros y dificultades en el cumplimiento de sus funciones y metas.

### *DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES*

#### *Sexta: Estímulos*

Las Instituciones Educativas acreditadas recibirán: un trato preferente en el acceso a líneas de crédito con fines educativos por parte de organismos nacionales e internacionales; financiamiento de sus proyectos a través del Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana – FONDEP; becas de estudio y otras que contemple el reglamento.

Las personas naturales o jurídicas que otorguen donaciones a instituciones educativas públicas acreditadas, podrán deducir para efectos del pago al impuesto a la renta, el total del monto donado.

# **CAPÍTULO III**

## **FORMULACIÓN, MODELO DE DESARROLLO Y APLICACIÓN DEL MODELO**

## **3.1. FORMULACIÓN**

### **3.1.1. Hipótesis**

#### **3.1.1.1. Hipótesis General**

Si se formulara y aplicara el Programa de Autoevaluación, entonces, ello permitirá la mejora continua en las áreas académico/administrativas de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos lo cual conllevará al logro eficaz para su correspondiente acreditación.

#### **3.1.1.2. Hipótesis Específicas**

1. La reformulación de la Matriz de Autoevaluación a utilizar en el proceso de autoevaluación permitirá identificar las fortalezas y debilidades existentes en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lo que permitirá elaborar los niveles de respuesta y adaptación al medio externo, con respuestas innovadoras a los desafíos que plantea la sociedad peruana.
2. El Diseño y Aplicación de los Instrumentos adecuados para el levantamiento y evaluación de datos en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en su proceso de autoevaluación facilitará la concreción de respuestas que se esperan obtener para el logro el éxito del Programa de Autoevaluación y su mejora continua para su posterior acreditación.
3. La sensibilización de los equipos de trabajo de profesionales -docentes y técnicos- para la aplicación del Programa de Autoevaluación permitirá la generación y consolidación de una cultura que facilitará y permitirá la mejora continua de los procesos en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

#### **3.1.2. Variables**

- Variables para la Hipótesis General:
- Variable Independiente: Programa de Autoevaluación para la Acreditación.

- Variable Dependiente: La Mejora Continua en la Gestión Académica/Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la UNMSM.
- Variables Intervinientes: Cultura Organizacional imperante en la Facultad, Recursos Humanos, simbólicos, de conocimientos y materiales de la Facultad, Etapa de Sensibilización.
- Variables para la Hipótesis Específica 1:
- Variable Independiente: Matriz de Autoevaluación a utilizar en el Proceso de Autoevaluación.
- Variable Dependiente: Fortalezas y Debilidades existentes en la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM
- Variables Intervinientes: Etapa de Sensibilización, Recursos Humanos, Recursos Físicos, Recursos Financieros.
- Variables para la Hipótesis Específica 2:
- Variable Independiente: Instrumentos para el levantamiento de datos en un Proceso de Autoevaluación.
- Variable Dependiente: Nivel de resultado para el Programa de Autoevaluación para la Acreditación de la Facultad de Ciencias Contables.
- Variables Intervinientes: Recursos Materiales, Recursos Financieros, Técnicas para el levantamiento de Información.
- Variables para la Hipótesis Específica 3:
- Variable Independiente: Sensibilización de los Equipos de Trabajo.
- Variable Dependiente: Obtención y Mantenimiento de una Cultura de Mejora Continua.
- Variables Intervinientes: Productividad, Eficiencia, Eficacia, Cultura organizacional.

### 3.1.3. Conceptualización y Operacionalización de las Variables.

#### ➤ Operacionalización de Variables para la hipótesis General

a) *Programa de Autoevaluación:*

Evaluación organizada y conducida por los propios miembros de la organización.

*Operacionalización:*

Identificación de los puntos fuertes y débiles de la Institución, así como las oportunidades y amenazas del entorno

b) *Eficacia*

Lograr una cultura Institucional y práctica basada en la calidad educativa a nivel superior

*Operacionalización*

La debida racionalización en el uso de los recursos.

c) *Acreditación:*

Acto por el cual se hace público el reconocimiento académico de una institución:

- sobre la calidad de sus programas,
- su organización y funcionamiento
- el cumplimiento de su función social.
- como institución creadora de conocimientos y de formación profesional de alto nivel de calificación y responsabilidad social.

*Operacionalización*

Reconocer la dinámica del Mejoramiento de la Calidad y para precisar metas de desarrollo deseable.

#### ➤ Operacionalización de Variables para la Hipótesis Específica 1.

a) *Matriz de Autoevaluación:*

Gráfica en donde se reflejan factores a evaluar tomando como referencia la excelencia académica, así como la adecuación de la gestión para su logro.

*Operacionalización:*

*Eje de Evaluación: Calidad Académica:*

- Comunidad Académica
- Procesos Académicos
- Investigación y Contribución Intelectual

*Eje de Evaluación: Eficacia de la Gestión:*

- Egresados e Impacto sobre el Medio
- Recursos Físicos y Financieros
- Organización, Administración y Gestión
- Bienestar y Clima institucional
- Relaciones Institucionales, Imagen, comunicación

➤ **Operacionalización de Variables para la Hipótesis Específica 2.**

- a) *Instrumentos para el Levantamiento y Evaluación de Datos:*  
Son aquellos que permiten captar la información requerida en forma precisa y pertinente de las fuentes primarias y secundarias.

*Operacionalización:*

- Cuestionarios
- Análisis documental
- Hojas de Verificación

➤ **Operacionalización de Variables para la Hipótesis Específica 3.**

- a) *Mejora Continua*  
Proceso que describe lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las Instituciones del Sector Educación necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo

*Operacionalización*

Revertir las debilidades y afianzar las fortalezas de la Institución

Analizar los procesos utilizados

- b) *Etapa de Sensibilización*  
Interiorizar y profundizar los conceptos de Autoevaluación a los integrantes de los equipos de trabajo.

*Operacionalización*

- Aplicación de la matriz de Autoevaluación.

### **3.2. Modelo de Desarrollo para la Aplicación del Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

#### **3.2.1. Desarrollo del Programa de Autoevaluación.**

El Programa de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables, se inició a partir del mes de junio del 2005, con la autorización formal emitida por la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación de la Universidad (OCCAA) -órgano encargado de promover los procesos de Autoevaluación de la calidad académica y de gestión en nuestra universidad-, para iniciar el proceso de Autoevaluación en la Facultad, constituyéndose así en la primera entidad en ejecutar un Programa de Autoevaluación en la UNMSM.

Durante los meses de junio y julio del 2005 se diseñó un plan de trabajo para emprender la primera fase del proceso de acreditación, que fue la Autoevaluación; dicha labor, estuvo a cargo de la Jefatura de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Facultad de Ciencias Contables, como órgano responsable a nivel de la Facultad, de la planificación, ejecución y evaluación del proceso de Autoevaluación, así como de apoyar y sensibilizar a los equipos el trabajo así como a su Comité de Autoevaluación (COA).

#### **3.2.2. Objetivos del Programa de Autoevaluación.**

Los principales objetivos que se propuso la alta dirección de la Facultad para abordar el Programa de Autoevaluación, involucrarían a sus dos áreas, tanto del Pregrado como del Postgrado y fueron los siguientes:

1. Analizar en profundidad los procesos académicos-administrativos, llevados a cabo por la Facultad de Ciencias Contables.
2. Evaluar y verificar el cumplimiento de los objetivos y planes de la Facultad.
3. Establecer los puntos fuertes y débiles para emprender el Plan de Mejora.
4. Dar cuenta a la comunidad interna de la Facultad y público externo acerca del servicio educativo que presta la Facultad.
5. Hacer visibles las competencias y características de la institución frente a las necesidades y demandas del país.
6. Servir de instrumento de adecuación de la Facultad de Ciencias Contables a los espacios internacionales educativos de nivel superior.

7. Una vez finalizado el Programa, presentar sus resultados a las instituciones competentes para la obtención de la certificación de calidad, a través de su acreditación como Programa.

### **3.2.3. Participantes del Programa de Autoevaluación.**

- La Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Facultad de Ciencias Contables (OCAA).
- El Comité de Autoevaluación (COA).
- Los Sub Comités de Autoevaluación (Sub COA).

a) LA OFICINA DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN - OCAA: Es el órgano asesor de la Facultad en materia de calidad académica y acreditación, de acuerdo a directivas emanadas de los órganos centrales de la universidad, tiene como misión: planificar y coordinar los procesos de Autoevaluación y mejoramiento continuo en la Facultad para su posterior acreditación por organismos internacionales especializados. Asimismo, brindar el asesoramiento técnico y apoyo documental al COA y Sub COAs.

b) EL COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN – COA: Es el encargado de dirigir, orientar, coordinar el desarrollo del proceso de Autoevaluación, e integrar los resultados para la elaboración del Informe de Autoevaluación. Se reunió -por convocatoria del Decanato y la Jefatura de la OCAA-, en sesión constitutiva el 09 de junio del 2005, quedando conformado por:

- 01 Jefe de la OCAA de la Facultad de Ciencias Contables
- 01 Representante de la Unidad de Postgrado.
- 01 Representante de la Escuela Académica de Pregrado.

c) SUB COMITÉS DE AUTOEVALUACIÓN - SUB COA: Tuvieron como tarea efectuar la Autoevaluación en sus respectivos Factores, tanto en el área de Pregrado como de Postgrado, e integrar los resultados en un Informe y remitirlo al Comité de Autoevaluación (COA). La definición de sus miembros, tuvo lugar en la sesión del 09 de Junio del 2005.

Se conformaron nueve Sub Comités o grupos de trabajo, uno por cada factor de la matriz de Autoevaluación de la Universidad, tanto en el área de Pregrado como en el de Postgrado.

Los Sub Comités de Autoevaluación que se formaron fueron:

- Sub COA del Factor I: Proyecto Institucional
- Sub COA del Factor II: Comunidad Académica

- Sub COA del Factor III: Proceso Académico
- Sub COA del Factor IV: Investigación y Contribución Intelectual
- Sub COA del Factor V: Egresados e Impacto sobre el Medio
- Sub COA del Factor VI: Recursos Físicos y Financieros
- Sub COA del Factor VII: Organización, Administración y Gestión
- Sub COA del Factor VIII: Bienestar y Clima Institucional
- Sub COA del Factor IX: Relaciones Institucionales, Imagen y Comunicación.

El Decanato y la Jefatura de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación, promovieron en sus reuniones la constitución del COA y Sub COA, de manera que pudiera involucrar a gran parte del personal docente y administrativo de la Facultad. Cabe señalar además, que los miembros componentes aceptaron la propuesta de participar en el Programa de Autoevaluación, de forma responsable y voluntaria.

En el área de Pregrado, cada Sub COA, tuvo un miembro Responsable, participando de esta manera:

- El Decano de la Facultad, como responsable del Sub COA del Factor I: “Proyecto Institucional”.
- El Director Académico, como responsable del Sub COA de los Factores II y VIII, denominados “Comunidad Académica” y “Bienestar y Clima Institucional”, respectivamente.
- El Director del Instituto de Investigaciones de la Facultad, como responsable del Sub COA del Factor IV: “Investigación y Contribución intelectual”.
- La Directora del Centro de Extensión y Proyección Social, como responsable del Sub COA del Factor V: “Egresados e Impacto sobre el Medio”.
- El Director Administrativo, como responsable de los Sub COA de Autoevaluación de los Factores VI y VII, denominados: “Recursos Físicos y Financieros” y “Organización, Administración y Gestión”, respectivamente.
- Un docente del área de Pregrado de la Facultad, como responsable del Sub COA, del Factor IX, denominado “Relaciones Institucionales, Imagen y Comunicación”.

En el área de Postgrado, los responsables de cada Sub COA, fueron tres profesores de planta de la Unidad, quienes tuvieron a su cargo dos a tres Sub Comisiones, cada uno.

Adicionalmente se contó con la participación de alumnos bolsistas de la Facultad, quienes contribuyeron al levantamiento de los datos requeridos.

Durante el Proceso de Autoevaluación, se presentaron las siguientes peculiaridades:

- a. El personal administrativo involucrado, colaboró ampliamente en la búsqueda, clasificación, evaluación y redacción de los informes de sus respectivos Sub Comités.
- b. La incorporación inicial al Programa, de 26 personas (R.R. N° 04891-R-05), a los que se adicionaron 11 participantes administrativos.
- c. Durante el desarrollo del Programa, dos docentes y un administrativo decidieron retirarse y no participar en la convocatoria para el desarrollo del proceso. Finalmente, el cuadro de participantes, quedó conformado con 34 personas entre docentes, administrativos y alumnos.

#### **3.2.4. Plan de Trabajo de la Autoevaluación.**

Para guiar el desarrollo del Programa de Autoevaluación, la Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Facultad, elaboró el documento: “Planeamiento, Organización y Ejecución de las Actividades a realizar durante el Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables”, el cual describe detalladamente las actividades a desarrollar durante la ejecución del Programa, contiene la nómina de los participantes, organigrama del proceso de Autoevaluación y el cronograma de trabajo. Este documento fue presentado al Comité de Autoevaluación, constituyéndose en el documento orientador de todo el proceso técnico para su desarrollo en el marco de su Autoevaluación.

Las actividades programadas en el Plan de Trabajo del Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables, fueron:

- a) Designación de los miembros del COA, que acompañarían al Jefe de la OCAA y darían inicio a las actividades del Programa de Autoevaluación.

- b) Emisión de la Resolución nominativa de los miembros del COA y Sub COA, con el fin de avalar a dichos miembros en su actividad.
- c) Emisión de la Resolución Decanal que diera el aval para la asignación de las 30 horas de carga no lectiva efectiva para el Jefe de la OCAA, y 15 horas de carga no lectiva efectiva para los miembros del COA y de los Sub Comités de Autoevaluación, según lo dispuesto en la Resolución Rectoral N.º 02705-R-05 (31.05.2005); a fin de establecer su compromiso formal con el proceso.
- d) Ampliación de los alcances del Presupuesto para inclusión de las actividades que involucra el Programa.
- e) Reproducir los documentos: “Lineamientos para una Política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación en la UNMSM”, que contiene la Matriz de Autoevaluación de la UNMSM, y, “Guía para la Autoevaluación del Área Económico Empresarial”, elaborada por los tres Jefes de Acreditación de las Facultades del Área Económico Empresarial; para su distribución entre los miembros del COA y Sub COA.
- f) Elaborar un Cronograma de actividades a desarrollar durante el Programa, en cada Sub COA.
- g) Llevar a cabo sesiones periódicas de sensibilización con los integrantes de los equipos de trabajo a fin de profundizar e interiorizar los conceptos de Autoevaluación y los mecanismos de aplicación de la matriz de Autoevaluación.
- h) En sesiones previas y durante la sensibilización, se efectuaron sesiones permanentes con los Sub Comités de Autoevaluación para ajustar la Guía de Autoevaluación del Área Económico Empresarial, a las variables e Indicadores que serán los específicamente necesarios para la Facultad de Ciencias Contables.
- i) Distribución de los Factores entre los miembros de los Sub Comités de Autoevaluación.
- j) Especificar exactamente qué información será necesaria para el recojo de la información.

- k) Comunicar al personal de todas las Unidades administrativas de la Facultad, el inicio del proceso, a fin de que se dé a los miembros de los Sub COA, las facilidades para la recopilación de la información.
- i) Recopilación de la información por parte de los Sub Comités de Autoevaluación en las Unidades administrativas de la Facultad. Posterior a esta etapa de recopilación de datos, se procederá a evaluar la información y procesarla.
- m) Elaboración de los Informes por parte de los Sub Comités de Autoevaluación, los que serán presentados al COA, para su evaluación y ensamble final.
- n) Elaboración del Informe de Autoevaluación, por parte del Comité de Autoevaluación, el cual, en sesión general se analizarán sus resultados, así como todas las acciones que se hayan efectuado.
- o) Finalizada esta etapa se procederá a elaborar el Plan de Mejora para la Facultad, lo que se compatibilizará con el presupuesto para la ejecución de las acciones de mejora a realizar.
- p) El informe final será elevado a la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación.

### **3.2.5. Cronología del proceso desarrollado de Autoevaluación.**

Etapas:

1. Planeamiento y Organización de actividades.
2. Sensibilización de los miembros
3. Levantamiento de información
4. Exposición de avances de levantamiento de información
5. Ajuste final de informes parciales
6. Entrega de informes de los Sub Comités de Autoevaluación al COA.
7. Elaboración del Informe Final de Autoevaluación, Diseño de la Metodología, matriz cualitativa de análisis, Análisis FODA y Redacción de las Propuestas del Plan de Mejora.

Las que se describen seguidamente:

**Primera Etapa:**

**Planeamiento y organización de actividades (junio a agosto 2005)**

<b>Actividad</b>
Se planifica y elabora, conjuntamente con las Facultades conformantes del área Económico Empresarial de la Universidad, el documento de trabajo "Guía de Autoevaluación del Área Económico Empresarial" que serviría para orientar la labor de los equipos de Autoevaluación de las Facultades del Área. En su elaboración, se tomó como base de referencia el documento: "Lineamientos de Política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación" de la UNMSM,
La Facultad solicita al Jefe de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación de la UNMSM, autorización para el inicio del proceso de autoevaluación.
La Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación autoriza a la Facultad de Ciencias Contables, iniciar su proceso de autoevaluación.
Se planifica y elabora el documento "Planeamiento, Organización y Ejecución de las actividades a realizar durante el Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables", en el que se consideró el cronograma de actividades a desarrollar, así como el listado inicial de los participantes del proceso de autoevaluación.
El Decanato de la Facultad, eleva al Rectorado de la UNMSM el documento: "Planeamiento, Organización y Ejecución de las actividades a realizar durante el Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables" para su correspondiente aprobación y consiguiente emisión de la Resolución Rectoral, avalando el proceso.

***Segunda Etapa:***

**Sensibilización de los miembros (agosto del 2005).**

Ejecución de Reunión de Sensibilización dirigidos al personal Docente de la Facultad, a fin de que se interioricen conceptos sobre autoevaluación y Acreditación.

Posteriormente se realiza una reunión de Coordinación con los miembros que tendrían la responsabilidad de llevar a cabo el proceso, a fin de definir la conformación de los equipos de trabajo y sus responsables, teniendo en cuenta para su distribución el número de Factores establecidos en el modelo de la matriz de autoevaluación de la Universidad. Asimismo se señala el objetivo específico del trabajo de los equipos que consistiría en Identificar la real situación académica-administrativa de la Facultad.

Seminario de Sensibilización dirigido al Personal Administrativo de la Facultad, ilustrándolos sobre el tema de Autoevaluación y Acreditación. Se les informa sobre su participación en el Programa de Autoevaluación, como parte integrante de la comunidad académica de la Facultad, teniendo la tarea de apoyar de forma directa el levantamiento de la información.

***Tercera Etapa:***

**Levantamiento de información (agosto 2005).**

Se compatibilizan las dos Áreas de la Facultad: Pregrado y Postgrado para realizar trabajos en conjunto de avance de levantamiento y análisis de la información concerniente a cada uno de los Factores de la Matriz de Autoevaluación.

Se ejecutan sesiones-taller, a fin de establecer la metodología de trabajo de los subcomités conformados y coordinar las actividades de inicio de levantamiento de información, cuyo objetivo sería confeccionar una matriz de autoevaluación adaptada a la realidad de la Facultad de Ciencias contables.

Para un mejor análisis del Factor 3 de la Matriz de Autoevaluación, denominado: “Proceso Académico”, se efectúa su separación en dos áreas: Docentes y Currícula. Asimismo, se nominan a los responsables de cada área, antes de iniciar la tarea de levantamiento de información en cada una de ellas.

Los integrantes de los sub comités de autoevaluación, inician la tarea de levantar la información, efectuando una revisión de la documentación existente en las dependencias de la Facultad, y en otros casos recurriendo a las dependencias de la administración central.

Se diseñan y elaboran los instrumentos para la recolección de información, como cuestionarios para ser aplicados a los alumnos, docentes, administrativos y egresados de la Facultad, a fin de obtener información respecto a su grado de conocimiento sobre aspectos institucionales, su grado de satisfacción en relación a los servicios que brinda la Facultad, y situación socioeconómica de los egresados; así también se consideró la elaboración de hojas de verificación para levantar información acerca del mobiliario, equipos e infraestructura de la Facultad. Asimismo, se proporciona a los integrantes de los Sub Comités, una hoja formato para el recojo estandarizado de la información.

Se establece el uso del documento “Guía de Autoevaluación del Área Económico Empresarial”, como documento base para el levantamiento de información, el cual será mejorado, ampliado y adaptado de acuerdo a la realidad de la Facultad de Ciencias Contables.

Se remite a todos los Jefes Sub-Comités de Autoevaluación (Sub-COA) de los Factores, copia de una batería de preguntas, con la información requerida en cada Factor para el levantamiento de información, a fin de que sean distribuidas entre todos sus integrantes.

***Cuarta Etapa:***

**Exposición de avances de levantamiento de información (Setiembre 2005).**

Se establece y ejecuta el cronograma de sesiones de trabajo –a manera de talleres- para la exposición de los primeros informes de avances de levantamiento de información por parte de los integrantes de cada uno de los Sub Comités, responsables de los Factores de la matriz de autoevaluación.

Durante las sesiones-taller, los Sub Comités del área del Pregrado y el Postgrado, intercambian información de sus respectivos factores, bajo la dirección de los miembros del Comité de Autoevaluación. Se debaten los temas que conciernen al Factor de turno, lo que permite se despeje inquietudes, unifique criterios de opinión y de trabajo, y se efectúen las observaciones pertinentes al informe preliminar.

Se aplican encuestas piloto para la validación de los cuestionarios de diversos Factores a los alumnos del turno mañana y noche (Pregrado).

Posteriormente a los resultados de la prueba piloto, se ajustan y se aplican los instrumentos diseñados para la recolección de información a la comunidad académica tanto del Pre como del Post Grado, previa explicación de sus contenidos a fin de optimizar la información a recabar.

Se realizan los ajustes a los Informe de los Factores de acuerdo a lo conversado previamente en las reuniones programadas donde se concluye que se seguirán construyendo e incluyendo indicadores a la Matriz de Autoevaluación de acuerdo a lo que demande el levantamiento de información por cada uno de los Factores de la Matriz para adaptarla a los requerimientos de la Facultad

***Quinta Etapa:***

**Ajuste final de informes preliminares (setiembre – octubre 2005).**

Se visualizan las correcciones y/o ajustes efectuados a los informes preliminares de levantamiento de datos y se ejecutan coordinaciones respecto al desarrollo de encuestas con los responsables de cada Sub Comité por Factor.

Se intercambia información entre el Pre y Postgrado efectuándose las observaciones pertinentes.

Se difunde la misión y visión institucional, haciéndola extensiva a la comunidad de la Facultad a través de la Unidad de Biblioteca, por ser requisito indispensable como eje transversal de la matriz de autoevaluación, el conocimiento de dichos temas.

Se reactivará la comisión del Manual de Procedimientos-MAPRO, para poder medir tiempos y procesos, encargándosele a la Unidad de Planificación la distribución de los documentos de gestión entre los Directores y Jefes de Oficina para su difusión.

Se recoge información de la Oficina Central de Cooperación sobre convenios, para observar su vigencia y aplicación en la Facultad de Ciencias Contables.

***Sexta Etapa:***

**Entrega de informes finales de los sub comités (octubre–noviembre 2005).**

Se comunica fecha definitiva para la entrega de Informes Finales a cada Sub Comité, coordinándose los plazos con cada uno de ellos.

***Sétima Etapa:***

**Elaboración de informe final de Autoevaluación, diseño de la metodología, matriz cualitativa de análisis, análisis FODA y redacción de las propuestas del plan de mejora. (Noviembre 2005)**

Se compila la fuente documental de los nueve factores de la matriz de autoevaluación.

Se efectúa el diseño de la metodología para la elaboración del Informe Final de Autoevaluación.

Se efectúa la redacción final de Informe de Autoevaluación, la Matriz cualitativa de análisis de las actividades que demarcan las debilidades y fortalezas de las acciones emprendidas y del Plan de Mejora de la Facultad de Ciencias Contables.

Se ejecuta la revisión y ajuste final del Informe de Autoevaluación por la Jefatura de la Oficina de Calidad y Acreditación con los miembros de su Comité de Autoevaluación – COA.

Se expone ante los Jefes de las Áreas de la Facultad, quienes fueron responsables de la ejecución de los Factores con su personal administrativo y se compatibiliza opinión para sensibilizarlos respecto al trabajo ejecutado y poder tomar nota de las debilidades presentadas por sus áreas.

Se procede a un ajuste final con las opiniones recogidas de la asamblea y se reedita la versión ajustada a lo sugerido.

Ratificando lo actuado se elabora un Acta firmada por los miembros del COA con la Jefatura de la Oficina de Calidad y Acreditación de la Facultad y se procede a la entrega del Informe Final al Decanato para su posterior entrega a la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación de la UNMSM,.

Finalmente el Decanato eleva a la Oficina Central de Calidad y Acreditación Académica el Informe Final con el Acta firmada para recibir las indicaciones pertinentes y solicitar la venida de pares externos para revisión del trabajo realizado para la posterior acreditación de la Facultad.

### **3.2.6. Metodología para la elaboración del informe de Autoevaluación.**

#### **a) Metodología desarrollada para la elaboración de Informes de los Sub COA:**

- Revisión y análisis del documento “Lineamientos para una Política de Calidad Autoevaluación y Acreditación”, que contiene el modelo de la Matriz de Autoevaluación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Revisión y análisis de la Guía de Autoevaluación del Área Económica Empresarial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Revisión y ajuste de ambos documentos para adaptarlos a la realidad académico-administrativa de la Facultad de Ciencias Contables para la elaboración de su propia Matriz de Autoevaluación.
- Elaboración y aplicación de formatos tipo matriz, conteniendo: variable diseñada como interrogante (pregunta), indicador que da soporte a la pregunta, fuente documental, que es el documento analizado, y fuente institucional, que es el lugar de origen de la información documental.
- Formulación, diseño para el levantamiento de datos.
- Recolección, análisis y registro de la información para el desarrollo de la Matriz de Autoevaluación de la Facultad.
- Elaboración del informe parcial de los Sub COA, conteniendo respuestas a las preguntas de cada factor analizado, aplicándole para su valoración, el concepto “criterio”, la cual se ajusta a cuatro modalidades: “se cumple plenamente”, “se cumple”, “se cumple parcialmente” y “no se cumple”.
- Consolidación, ejecución y elevación al Comité de Autoevaluación de los resultados del Informe.

#### **b) Metodología desarrollada por el COA, para la elaboración del Informe de Autoevaluación.**

- Para elaborar el Informe de Autoevaluación, se revisaron y evaluaron modelos de informes elaborados por algunas universidades de España, Costa Rica y Latinoamérica, tras estudiarlos detenidamente, el Comité de Autoevaluación, optó por el modelo de la Universidad de Salamanca, el que se basa en el modelo de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Educación (ANECA). Este modelo, fue escogido por ser un método específico para universidades, y por tener -a nuestro parecer- una metodología más clara que se ajustaba a los contenidos del modelo de nuestra matriz de San Marcos.

Cabe hacer la salvedad, que este modelo, no fue seguido en un 100%, pues debió ser adaptado a nuestra realidad.

- Los nueve factores de la matriz de San Marcos, fueron uniformizados bajo **critérios** similares. Se normalizaron bajo este concepto, y su redacción, como consecuencia nos permitió mantener una continuidad en el análisis ya que siguiendo el procedimiento por Factores hubiera significado un trabajo demasiado oneroso. A continuación se observa el procedimiento:

FACTORES	CRITERIOS
Factor I : Proyecto Institucional Factor IX : Relaciones Interinstitucionales, Imagen y Comunicación	1. Proyecto Institucional
Factor II : Comunidad Académica Factor III : Proceso Académico	2. Evaluación de la Enseñanza
Factor V : Egresados e Impacto sobre el Medio Factor VIII: Bienestar y Clima Institucional	3. Organización de la Enseñanza
Factor II. : Comunidad Académica Factor IV : Investigación y Contribución Intelectual	4. Recursos Humanos
Factor VI : Recursos Físicos y Financieros Factor VII : Organización, Administración y Gestión	5. Recursos Materiales
Factor VI : Recursos Físicos y Financieros Factor VII : Organización Administración y Gestión	6. Administración, Gestión y Recursos Financieros

- El análisis de los **critérios**, se ejecutó bajo una modalidad cualitativa, aplicándosele la valoración siguiente: A: Excelente; B: Bueno; C: Regular; D: Deficiente y EI: Evidencias Insuficientes, para aquellos contenidos en los que no se dispone de datos o evidencias suficientes que permitan obtener juicios de valor fundamentados en pruebas.
- El resultado de la acumulación valorativa en positivo y en negativo, permitiría realizar un análisis FODA, para determinar las potencialidades y debilidades que presentaría cada criterio. Asimismo, como continuación del análisis, se ejecuta la propuesta del Plan de Mejora a implementar, bajo las consideraciones de “URGENCIA”, que viene determinada por la necesidad o no de ejecutar acciones a corto plazo y la consideración de “IMPORTANCIA”, en el que se hace

referencia al grado de mejora que se pretende conseguir con la implantación de dicha acción.

### **3.3. Aplicación del Modelo para el Programa de Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

#### **3.3.1. Planificación para el Levantamiento de la Información.**

Para dar inicio al trabajo técnico de elaboración de las Encuestas, se efectuó una minuciosa revisión del Modelo de Autoevaluación de nuestra Universidad denominada Matriz de Autoevaluación.

Este Modelo cuenta con un diseño propio, como consecuencia, las preguntas diseñadas en la Encuesta debían absolver los cuestionamientos que surgieran de cada uno de los Factores de esta Matriz. Así se concretaron las siguientes:

- Grado de conocimiento sobre aspectos institucionales que tendrían como objetivo recolectar información para ser aplicada a los Factores: I Proyecto Institucional, VIII Bienestar y Clima Institucional y IX Relaciones Institucionales, Imagen y Comunicación.
- Grado de Satisfacción respecto a los Servicios Académicos-Administrativos que brinda la Facultad de Ciencias Contables, cuyo objetivo sería conocer la apreciación que tienen los alumnos del Pre y Post Grado respecto a la Facultad, sus docentes y sus servicios.
- Encuesta Académica y Socioeconómica del Egresado de la Facultad de Ciencias Contables. Esta encuesta ha presentado la particularidad que por primera vez se manifestó el interés de conocer, si el perfil de egreso de nuestros estudiantes, se ha adaptado a la demanda del mercado laboral en el cual se encuentran inmersos y los niveles de satisfacción que presentan éstos por su formación. Asimismo, conocer si existe pertinencia en los contenidos curriculares para la formación, que sirva para el mejoramiento de los perfiles tanto de ingreso como de egreso así como de su Plan de Estudios.

##### **3.3.1.1. Objetivos del Levantamiento de la Información.**

- Dar soporte técnico a los respectivos informes de Autoevaluación de los Subcomités a través de preguntas al Factor I: Proyecto Institucional, Factor III: Proceso

Académico, Factor V: Egresados e Impacto sobre el Medio, Factor VI: Recursos Físicos y Financieros, Factor VII Organización Administración y Gestión, Factor VIII Bienestar y Clima Institucional y finalmente Factor IX: Relaciones Institucionales, Imagen y Comunicación.

- Recolectar información pertinente y veraz para la elaboración de nuestros indicadores

### **3.3.1.2. Responsable de la Ejecución del Levantamiento de la Información**

La Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Facultad de Ciencias Contables (OCAA-FCC), como órgano encargado de ejecutar y coordinar el Proceso de Autoevaluación, estuvo a cargo de la formulación de los cuestionarios a aplicarse, los cuales previo a su diseño y elaboración fueron coordinados con cada uno de los responsables de los Sub-Comités de Autoevaluación. Luego, posteriormente supervisó la aplicación, codificación, procesamiento y el análisis de la información obtenida de las Encuestas.

### **3.3.2. Operacionalización del levantamiento de información a través de Cuestionarios para el Programa de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.**

#### **3.3.2.1. Diseño de la estrategia para su formulación y Tácticas para su aplicación.**

Para perfilar el diseño de los cuestionarios se mantuvo entrevistas con los responsables de los Sub-Comités encargados de formularlos. Ellos mantuvieron una estrecha vigilancia en su formulación, puesto que iban a ser los receptores directos de ella y por lo tanto debían resolver los cuestionamientos que se presentaran para sus Factores respectivos.

Es así como se formularon los siguientes cuestionarios:

#### ***Cuestionario 1: Grado de Conocimiento sobre Aspectos Institucionales.***

El Cuestionario fue estructurado en cuatro partes (*Ver Anexo N° 14*):

- La primera parte solicita datos personales del alumno (sexo, situación laboral, edad, y año de estudios en curso)

- La segunda parte, contiene tres preguntas, cuyas respuestas se evalúan en escala nominal y Likert (estas corresponden al Factor I: Proyecto Institucional).
- La tercera parte contiene un cuadro con quince (15) enunciados, cuyas respuestas se evalúan en una escala de tipo Likert, con cinco (5) alternativas, seguido de ocho (8) preguntas, cuyas respuestas se avalúan en escala nominal y Likert con cinco (5) alternativas y tres (3) preguntas abiertas. Estas veintiséis (26) preguntas en total guardan correspondencia con el Factor VIII: Bienestar y Clima Institucional.
- La cuarta y última parte del cuestionario consta de tres (3) preguntas y sus respuestas se evalúan en una escala nominal, estas preguntas se encuentran vinculadas al Factor IX: Relaciones Institucionales, Imagen y Comunicación.

**Cuestionario 2: *Grado de Satisfacción respecto a los servicios académicos Administrativos que brinda la Facultad de Ciencias Contables.***

Se encuentra estructurada en dos partes (ver Anexo N° 15).

- La Primera parte solicita datos personales del alumno (sexo, edad y año de estudio en curso).
- La Segunda parte contiene 34 preguntas acerca de datos Académicos-Administrativos, cuyas respuestas se evalúan en escalas nominal y Likert, y preguntas abiertas.

**Cuestionario 3: *Encuesta Académica y Socioeconómica del Egresado de la Facultad de Ciencias Contables.***

Se encuentra estructurado en tres partes (Ver Anexos N° 16 y 17) :

- La Primera parte consta de tres preguntas abiertas y una pregunta cuya respuesta se evalúa en escala nominal.
- La Segunda parte contiene once preguntas acerca de la situación y perspectivas de los egresados, esta parte se encuentra formada por preguntas abiertas y preguntas cuyas respuestas se evalúan en la escala nominal y likert.
- La Tercera parte contiene cuatro preguntas relacionadas a datos académicos del egresado

### **3.3.2.2. Prueba Piloto para el Programa de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.**

Para su validación, una vez elaborado el cuestionario, se aplicó como prueba piloto a un grupo de doce (12) estudiantes del Pregrado de la Facultad de Ciencias Contables, siendo éstos elegidos al azar entre los cinco años académicos del programa. Asimismo, previa a su aplicación, se explicó a los estudiantes seleccionados la prueba y el propósito de la encuesta.

Lo descrito en líneas anteriores nos permitió evaluar el tiempo requerido por un alumno para responder el cuestionario. Luego de culminada se comprobó que el requerimiento era de entre siete a diez minutos aproximadamente.

Adicionalmente se detectaron incomprensiones e interpretaciones disímiles sobre los textos de las preguntas formuladas lo cual nos previno para efectuar las modificaciones y/o correcciones que cada caso ameritaba de acuerdo a lo que fuera observado en el desenvolvimiento de la prueba.

### **3.3.2.3. Diseño del plan para la aplicación de la Encuesta y su Operacionalización.**

- La población objetivo de la Encuesta se encuentra conformada por 1586 estudiantes del Pregrado de la Facultad de Ciencias Contables, matriculados al 07 de octubre del año 2005.
- Esta población se encuentra distribuida en los cinco años académicos de estudio del programa (primero, segundo, tercero, cuarto y quinto año de estudio)
- El instrumento de medición utilizado, en esta oportunidad, fue el cuestionario, destinado a recoger información acerca de los diferentes aspectos institucionales relacionados con la Facultad.
- El cuestionario se aplicó a una muestra representativa de 302 estudiantes de los cinco años académicos, se aplicó el método de Muestreo Aleatorio Simple, sin reemplazo para obtener el tamaño de la muestra, con un nivel de confianza del 95% y 0.05% de grado de error, cuya fórmula se refleja a continuación:

$$n = \frac{NPQ}{(N-1)\left(\frac{E}{Z}\right)^2 + PQ} = \frac{N \times 0,5 \times 0,5}{(N-1)\left(\frac{0,05}{1,96}\right)^2 + (0,5 \times 0,5)}$$

Donde: n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población (1586 alumnos de pre grado)

P: Porcentaje de veces que se supone ocurre un fenómeno

Q: La no ocurrencia del fenómeno (1-P)

E: Error máximo 0.05

Z: Valor en la tabla normal para un grado de confianza del 95%

- El criterio para repartir el tamaño de la muestra entre los cinco estratos fue la afijación proporcional, el cual supone la división de la muestra en partes proporcionales al tamaño de cada estrato, y finalmente se seleccionó de manera aleatoria a cada alumno dentro de cada estrato.
- A continuación se presenta el cuadro que contiene información del total de alumnos de Pregrado de la Facultad de Ciencias Contables matriculados al 07 de Octubre del 2005, número de alumnos por año, porcentaje que representa el número de alumnos por año del total y finalmente el número de alumnos por año a quienes se les aplicará la encuesta.

AÑO DE ESTUDIO	Nº ALUMNOS	PORCENTAJE	MUESTRA POR ESTRATO
PRIMER	300	18,92	57
SEGUNDO	299	18,85	57
TERCER	362	22,82	69
CUARTO	290	18,28	55
QUINTO	335	21,12	64
<b>TOTAL</b>	<b>1586</b>	<b>100,00</b>	<b>302</b>

### 3.3.2.4. Interpretación de los cinco primeros cuadros estadísticos pertenecientes a los resultados de las Encuestas 1, 2 y 3 realizadas.

#### Encuesta 1:

“Grado de conocimiento sobre aspectos institucionales de la Facultad de ciencias contables”, aplicado en el 2005, aplicado a los alumnos del Pre. (Ver Resultados de Encuesta en el Anexo N° 18).

- 1.1. Sexo: El 49% de los encuestados son de sexo masculino, el 50.7% son del sexo femenino, mientras que un 0.3% no precisa.
- 1.2. Trabaja: El 46.7% de los encuestados trabaja, el 48.3% no trabaja y el 5% no precisa.
- 1.3. Edad: El 57.9% de los encuestados son menores de 22 años, el 39.4% se encontraron entre los 22 y 30 años, el 2% entre 31 y 45 años y 0.7% no precisa.
- 1.4. Año de estudio: El 18.9% de los encuestados cursan el primer año, el 18.9% el segundo año, el 22.8% el tercer año, el 18.2% el cuarto año y el 21.2% cursa el quinto año.
- 1.5. Información concerniente al factor IX: “Relaciones institucionales, imagen y comunicación”  
El 70.2% de los encuestados respondió que se sienten comprometidos con la imagen de la Facultad, el 20.2% respondió que no se siente comprometido, y el 9.6% de los encuestados no respondieron esta pregunta.

#### **Encuesta 2:**

**Para medir el grado de satisfacción respecto a los servicios académicos – administrativos que brinda la facultad de ciencias contables” aplicados en el 2005. (Ver Resultados de Encuesta en el Anexo N° 19).**

- 2.1. Sexo: El 42.1% de los encuestados son varones, el 57.6% mujeres, y el 0.3% de los encuestados no precisa.
- 2.2. Edad: El 92.1% de los alumnos encuestados de pregrado son menos de 25 años, el 5% tiene la edad de 25 a 35 años, el 2.3% de 36 a 45 años y el 0.7% de los encuestados son mayores de 45 años.
- 2.3. Los profesores controlan la asistencia de los alumnos: El 87.4% de los alumnos encuestados opinaron que los profesores si controlan la asistencia de los alumnos, el 10.9% opinaron que no controlan la asistencia de los alumnos y el 1.7% de los encuestados no precisó su respuesta.
- 2.4. Opinión de la Infraestructura de los salones de clase: El 45% de los alumnos encuestados calificó como “Buena” a

la infraestructura de los salones de clase, el 28.8% calificó como “Muy buena”, el 16.9% “Regular”, el 4.3% “Mala”, el 3.6% “Excelente” y finalmente el 1.3% de los encuestados no precisó su respuesta.

- 2.5. Opinión del equipamiento de la Biblioteca: El 43.4% de los alumnos encuestados opinó “Bueno” al equipamiento de la Biblioteca de la Facultad, el 34.4% opinó “Muy bueno”, el 14.6% “Regular”, el 3.3% “Excelente”, el 3% “Mala” y el 1.3% de los encuestados no precisó su respuesta

### **Encuesta 3:**

**Encuesta académica y socioeconómica aplicada a los alumnos egresados en el 2006. (Ver Resultados de Encuesta en los Anexos N° 20 y 21).**

- 3.1. Edad: El 52% de los encuestados se encuentran entre las edades de 25 a 35 años, el 44% son menores de 25 años, el 2.2% se encuentran entre las edades de 36 a 45 años y el 1.3% de los encuestados son mayores de 45 años.
- 3.2. Sexo: El 63.1% de los encuestados son mujeres, el 36.4% varones y el 0.4% de los encuestados no respondió esta pregunta.
- 3.3. Año de egreso: El 24.9% de los encuestados egresaron de la Facultad de Ciencias Contables en el año 2005, el 21.8% egresaron en el año 2003, el 20% en el 2004, el 9.3% en el 2002, el 8% en el 2001, el 4% en el 2000, el 3.6% de los encuestados no precisó su respuesta, el 2.7% egresó en el año 1997 y el 2.2% egresó en el año 1996.
- 3.4. Situación Laboral actual: El 87.1% de los encuestados se encuentran trabajando en la actualidad, el 12% no cuenta con un empleo y el 0.9% de los encuestados no respondió esta pregunta.
- 3.5. Rol que cumple en su institución: Del total de encuestados que se encuentran trabajando en la actualidad, el 86.2% se desempeña como “Empleado”, el 7.7% cuenta con un trabajo independiente, el 5.6% de ellos cumplen el rol de “Jefe” y el 0.5% no precisó su respuesta.

## **CONCLUSIONES**

1. Se logró la adaptación de la Matriz de autoevaluación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como Modelo de la Facultad de Ciencias Contables, así como el diseño de indicadores e instrumentos para el levantamiento de datos para la Autoevaluación aplicado al Programa de Contabilidad.
2. Los instrumentos diseñados para el levantamiento de datos en el modelo de autoevaluación de la Facultad de Ciencias Contables tales como cuestionario, hojas de verificación, entrevistas y análisis documental, han permitido obtener una eficaz información que sirvió para observar, describir y evaluar los procesos académicos y administrativos.
3. Durante el proceso de autoevaluación, el personal de la Facultad de Ciencias Contables se sensibilizó e identificó con los propósitos del mismo, mejorando la cultura organizacional, lo que permitió un inicio del mejoramiento de los procesos que permanentemente se ejecutan.
4. Del modelo de autoevaluación formulado y aplicado en la Facultad de Ciencias Contables, se han obtenido resultados que evidencian que es una herramienta valiosa que logra capacitación para el mejoramiento continuo.
5. El proceso de Autoevaluación aplicado a la Facultad de Ciencias Contables mejoró del clima institucional porque dinamizó las actividades y logró que el personal tomara conciencia de los errores que se cometían en los procesos que desarrollaban en sus respectivas Áreas.
6. Se logró conformar equipos administrativos eficaces en autoevaluación; sin embargo algunos de sus integrantes, contratados bajo la modalidad de servicios no personales, decidieron no presentarse al concurso de personal convocado por la Facultad, no siendo por ello renovados sus respectivos contratos, trayendo como consecuencia la pérdida valiosa de horas hombre sensibilizadas en esta actividad para el programa de autoevaluación.
7. La Matriz de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, reformulada y aplicada a la Facultad de Ciencias Contables, permitió a través de su aplicación identificar las fortalezas y debilidades existentes lo que permitió el diseño del Plan de Mejora.
8. Según la encuesta socioeconómica aplicada a los egresados de la Facultad de Ciencias Contables, se apreció que el Área de Costos representa sólo un 3.6%. en la orientación de la formación académica.  
A la actualidad los egresados presentan muy poca inclinación por el estudio de costos por presentar esta especialidad carencias académicas en su diseño y aplicación para la formación de contadores.

Este hecho evidenciado en el análisis del área académica y específicamente en el Plan de estudios, durante el proceso de autoevaluación, nos permite

concluir que si el país va modificando sus estructuras de producción hacia la exportación, se consideraría una debilidad muy notoria porque la Facultad de Contabilidad al avanzar el proceso de internacionalización de las universidades públicas no está preparando cuadros idóneos en la especialidad para apoyar esta creciente y actual política de país.

9. No se diferencia la evaluación de la universidad pública de la privada según se ha podido apreciar por el análisis de las diferentes matrices evaluadas, entre una de ellas, la del Consorcio de Universidades. Se ha podido constatar que los Modelos de Autoevaluación tanto de nuestra Universidad que está inmersa en la Alianza Estratégica, como del Consorcio de Universidades (Pacífico, Lima, Cayetano Heredia y Católica) reflejan una corriente de influencia muy fuerte en su diseño por el Consejo Nacional de Acreditación de Colombia, lo que está impidiendo que las particularidades de la universidad pública no se diferencien en la autoevaluación de las universidades privadas.

Esta problemática se ahondará a futuro para el capítulo de la creación de agencias acreditadoras, lo que conducirá a una alta competencia por la generación de organismos acreditadores tanto en las universidades públicas como en las privadas que impedirán su especificidad para generar el servicio de autoevaluación para la acreditación.

10. La Oficina Central de Calidad y Acreditación Académica no ha señalado aún criterios estandarizados para desarrollar el Proceso de Evaluación y Acreditación a nivel de la Universidad, lo que ha impedido culminar el proceso a través del análisis de los pares externos para la acreditación en la Facultad de Contabilidad.
11. Según la Encuesta académica y socioeconómica aplicada a los egresados de la Facultad de Ciencias Contables, quedó evidenciado que el 77.6% de ellos aplican sus conocimientos a entidades privadas frente a un 18.9% que se dedica a entidades públicas. Frente a esta problemática que para algunos observadores podría resultar favorable, inferiremos que el estado se encuentra en desventaja puesto que está invirtiendo en sus universidades publicas para preparar los cuadros profesionales que deberían servir para salvaguardar los recursos de la nación pero comprobamos la fuerte tendencia de éstos a ponerse a servicio de las entidades privadas tanto nacionales como internacionales en detrimento de la inversión realizada por el Estado.

## **RECOMENDACIONES**

1. Así como la Facultad de Ciencias Contables redefinió el modelo, sería conveniente que las demás áreas de la Universidad lo ajusten a sus requerimientos y peculiaridades puesto que ha quedado demostrado las bondades de la Matriz de Autoevaluación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos como Modelo planteado.
2. Sugerir en reuniones de coordinación con otras facultades el uso de instrumentos tales como cuestionarios, listas de cotejo, entrevistas y análisis documental por ser valiosos elementos para el recojo y análisis de las realidades observadas.
3. Buscar que el proceso de autoevaluación sea permanente y se mantenga dinámico porque permite el perfeccionamiento de los recursos humanos que se ven involucrado en él.
4. Sería conveniente que se impulse la aplicación del Modelo de Autoevaluación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos a otras Facultades, haciendo un análisis comparativo que construya un perfil propio de nuestra Universidad, para lograr su acreditación institucional
5. El proceso de autoevaluación ha demostrado que es una poderosa herramienta de cambio en las personas que la aplican. Si bien los procesos de autoevaluación tienen un término, éste debe volverse a reiniciar de inmediato para que se consolide el sentimiento permanente de mejora continua en las actividades que se realizan
6. La Facultad de Ciencias Contables debe volver a preparar cuadros aptos para sus procesos de autoevaluación ya que ésta debe desarrollarse permanentemente para conseguir su mejora continua en el programa.
7. El uso de la Matriz de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos como valiosa herramienta reformulada y aplicada a la Facultad de Ciencias Contables, ha demostrado sus bondades y la ha validado para su aplicación en el Área económico empresarial porque permite identificar las potencialidades y debilidades de la institución frente a las demandas de la sociedad.
8. Si se ha detectado una carencia de formación en el Área de Costos, es recomendable generar una readecuación en el Plan de estudios específicamente en el silabo del curso de costos para que se promueva la optimización de esta especialidad ya que la formación actual genera solo una preparación como costistas mas no como contadores de costos, idóneos para el desarrollo de esta nueva línea de acción empresarial que está desarrollando el gobierno.
9. Las universidades conformantes de la Alianza Estratégica deberán generar ventajas comparativas a corto plazo para que cuando el Sistema Nacional de

Evaluación, Acreditación y Certificación – SINEACE - permita la creación de Agencias Acreditadoras, éstas puedan operar a niveles competitivamente mayores en relación con el de las universidades del Consorcio, ya que, por su condición de privadas y manejar mayores recursos, le restarían capacidad competitiva a las universidades públicas para ejecutar los procesos de autoevaluación en el ámbito universitario.

10. La Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación debe formular y ejecutar criterios estandarizados y difundir las experiencias valiosas para desarrollar los procesos de Autoevaluación para la acreditación de programas ya que ello permitirá generar la formación de pares externos que viabilicen el proceso dentro de San Marcos.
11. Si se planteara analizar la inversión que realiza el estado en sus profesionales para que éstos salvaguarden los intereses de la nación, se debería buscar que mejorar los planes de estudio para optimizar la gestión pública y su articulación con las organizaciones privadas y de la sociedad civil para que concuerden con las demandas de la nación y así viabilizar y dinamizar las actividades que dentro de ellas se realicen.

# **GLOSARIO**

**Acreditación:** Es el reconocimiento y certificación extendidos por un organismo competente nacional o internacional externo a la universidad, de que la institución o alguno de sus programas cumple con los estándares mínimos de calidad previamente establecidos. Su propósito es promover la calidad de la educación superior, hacerla merecedora de la confianza pública y adecuarla a las necesidades del país.

**Autonomía:** Es la capacidad de autodeterminación. La ejerce quien actúa con iniciativa y decisión, comprendiendo cuál es su posición en el panorama en que se halla, multiplicando sus relaciones con los demás. Constituye la antípoda del autismo. En el caso de la universidad, institución cuya función esencial es de índole académica, la autonomía se define por la capacidad de ajustar su organización y procesos al logro de los fines académicos que constituyen su encargo social.

**Calidad (Académica):** Por la naturaleza esencialmente cualitativa de su campo semántico, es un concepto particularmente elusivo a una definición, aunque –paradójicamente- la gente parece ser capaz de reconocerla en el uso (cuando la ve, lee, escucha). Precisamente acudiendo al sentido contextual de sus usos posibles, en el campo académico cabe diferenciar al menos seis, que son los siguientes:

1. Calidad como producción original.
2. Calidad como resultado de la correlación entre metas, objetivos y resultados.
3. Calidad como mayor o menor distancia respecto a un modelo considerado deseable sino ideal.
4. Calidad como satisfacción de las necesidades del usuario.
5. Calidad como valor agregado, o aquello que cada miembro de la comunidad académica logra aprender como parte de ella.
6. Calidad como agregado de propiedades, por referencia a un conjunto de indicadores previos. En este contexto el concepto de calidad remite tanto a condiciones fácticas como a un óptimo deseable. En el primer sentido, hace referencia a características que permiten reconocer una institución de educación superior o sus programas, y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como desarrolla su misión y el óptimo que corresponde a su naturaleza. En el segundo sentido, constituye una síntesis de características u óptimos deseables en una determinada institución o programa de educación superior, que permita reconocerlo según se acerque o se aleje de tales características.

**Clima Institucional:** Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.

**Comunidad académica:** Conjunto de personas que hacen posible la transmisión, difusión y creación de conocimiento especializado. En la universidad se halla constituida por docentes, estudiantes (de pregrado y postgrado) y egresados.

**Cultura investigativa:** Comprende, como toda manifestación cultural, organizaciones, actitudes, valores, objetos, métodos y técnicas; todo en relación a la investigación, así como la transmisión de la investigación o pedagogía de la misma.

**Cultura de la calidad:** Entendida como el conjunto de valores, prácticas, propósitos y procesos que garantizan el cumplimiento de la misión institucional de acuerdo con patrones establecidos por las comunidades académicas y reconocidos por el entorno institucional y social

**Eficacia:** Es la correspondencia entre los logros obtenidos y los propósitos preestablecidos en la institución o programa.

**Eficiencia:** Es la capacidad para adecuar y utilizar en forma óptima el potencial humano, los recursos materiales y financieros disponibles, así como los medios pedagógicos y curriculares, en función al cumplimiento de los propósitos de la institución o programa.

**Estándares de autoevaluación:** Requisitos o condiciones exigibles a la institución y sus programas, como medio para garantizar la idoneidad de la formación profesional que imparten y el cumplimiento de su misión.

**Evaluación:** Procedimiento que permite sopesar las características de una situación de una situación o fenómeno dado, así como el desempeño de un sujeto o institución, por referencia a estándares (conjunto de desiderata o expectativas de calidad) previamente establecidos y atendiendo al contexto.

**Excelencia:** Se entiende por tal el “grado máximo de calidad”. Constituye, por tanto, un ideal que los sujetos y organizaciones buscan lograr. En el caso de la universidad, se busca la “excelencia académica”, puesto que tanto su organización, administración y gestión, como el perfil y composición de su comunidad, sirven la actividad académica y al logro de metas académicas, las cuales constituyen su esencial encargo social.

**Factor:** Elemento que por sus características es un componente fundamental de toda institución académica, e indispensable en el cumplimiento de sus funciones. Puede ser: a) de índole declarativa (postulados y declaración de principios tales como: misión, proyecto institucional, plan estratégico, programa, objetivos, etc.), b) de naturaleza física (infraestructura, personal, etc.) o c) conjuntos funcionales (gestión, extensión y proyección social, etc.). Los de índole declarativa deben ser verificables (existir documentadamente) y

ser de conocimiento público. Los de naturaleza física deben estar presentes y a disposición de los usuarios, adecuándose a los propósitos y fines para los que fueron creados.

**Holístico:** Perspectiva que sitúa al sujeto o fenómeno en función al contexto o totalidad de la que hace parte, atendiendo al conjunto de sus aspectos.

**Indicador:** Constituye la evidencia de la existencia del atributo o elemento específico de las variables a evaluar. Se establece desagregando la variable del caso en sus características principales, a fin de medirla empíricamente. Permite interpretar ordenadamente los datos obtenidos en el proceso de recolección de información relativa a las variables que se busca evaluar. Existen cuatro tipos básicos de indicadores, los cuales se elegirán en función de lo que se pretende medir, independientemente de si se trata de variables cuantitativas o cualitativas.

1. Presencia de factor y su difusión o concordancia con los requerimientos..
2. Existencia de normatividad o procedimientos operativos. Puesto que la mera existencia de algo no garantiza su utilidad ni uso racional.
3. Precisión de alcances u objetivos, grado de cumplimiento y utilidad para los fines propuestos. Los recursos deben adecuarse en su dimensión a los fines y objetivos de su creación; asimismo, los reglamentos y normas deben ser flexibles y tener una función facilitadora de procesos, evitando los énfasis restrictivos.
4. Satisfacción del usuario. Una evaluación integral de cada factor de calidad, debe incorporar necesariamente los tres primeros tipos de indicadores, y el cuarto cuando corresponda.

# **BIBLIOGRAFÍA**

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN- ANECA. Guía de Autoevaluación, España, Recuperado en Nov. 2005.  
[http://www.ua.es/centros/ciencias/Evaluación\\_Institucional/Guía\\_de\\_Autoevaluacion\\_2004\\_2005.pdf](http://www.ua.es/centros/ciencias/Evaluación_Institucional/Guía_de_Autoevaluacion_2004_2005.pdf).

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN- ANECA. Programa de Evaluación Institucional, 2004-2005, España, Recuperado en Nov., 2005.  
[http://webs.uvigo.es/webcalidad/area\\_calidad/documentos/pei\\_formacion\\_20042005.ppt](http://webs.uvigo.es/webcalidad/area_calidad/documentos/pei_formacion_20042005.ppt)

AGUDELO, Santiago. Certificación de Competencias Laborales. Aplicación en Gastronomía, Edit. Cinterfor/OIT, Montevideo - Uruguay, 1998

ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES, Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación, Dirección General de Investigación y Acreditación Universitaria, Dcto. Trabajo, Estándares Mínimos para la Autoevaluación de las Carreras de Contabilidad. Edit. ANR. Lima, Perú, 2004.

BOHÓRQUEZ BOHÓRQUEZ, Camilo A. Autoevaluación de Programas Académicos. Guía de Aplicación, Colombia, Recuperado en Nov. 2005.  
[http://www.lasalle.edu.co/adovis/textos\\_on\\_line/guia\\_autoevaluacion.pdf](http://www.lasalle.edu.co/adovis/textos_on_line/guia_autoevaluacion.pdf)

CABREJOS POLO, Jorge; GUTIÉRREZ HUBY, Ana María y LÓPEZ MÁS, Julio. Guía de Autoevaluación para la Acreditación en el Área Económico Empresarial, Edit. UNMSM, Lima-Perú, 2006.

COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INTERNA DE BIBLIOTECA-UNIVERSIDAD COMPLUTENSE. Informe de Autoevaluación de la Biblioteca Complutense, España, Recuperado en Dic., 2005  
[http://www.ucm.es/BUCM/evaluacion/autoinforme/informe\\_autoevaluacion.pdf](http://www.ucm.es/BUCM/evaluacion/autoinforme/informe_autoevaluacion.pdf)

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN. UNIVERSIDAD DEL NORTE, Conclusiones Generales de la Autoevaluación, Colombia, Recuperado en Dic., 2005.  
<http://www.uninorte.edu.co/acreditacion/acreditacion.html>

COMITÉ INTERNO DE EVALUACIÓN DE LA TITULACIÓN DE INGENIERÍA INDUSTRIAL. UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. Informe de Autoevaluación, España, Recuperado en Nov, 2005.  
<http://www.cps.unizar.es/aneca2005/docs/informeAutoevaluacionII.pdf>.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN-CNA. Autoevaluación con Fines de Acreditación de Programas de Pregrado, Edit. Corcas Editores Ltda. Colombia, 1998.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN-CNA-. Criterios y Procedimientos para la Acreditación Previa de los Programas Académicos de Pregrado y de Especialización en Educación, Edit. Corcas Editores Ltda., Colombia, 1998.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN-CNA. Lineamientos para la Acreditación de Programas, Edit. Corcas Editores Ltda. Colombia, 2003.

CONSORCIO DE UNIVERSIDADES, Autoevaluación Institucional – Manual para Instituciones de Educación Superior, Edit. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico, Lima – Perú, 1999.

DEPAZ TOLEDO, Zenón y CUBA SANCHO, Juana. Lineamientos para una Política de Calidad, Autoevaluación y Acreditación, Edit. UNMSM, Lima – Perú, 2003

DUCCI, María Angélica. El Enfoque de Competencia Laboral en la Perspectiva Internacional en: Formación basada en competencia laboral. Edit. Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, 1997

GALLART, M. Antonia y JACINTO, Claudia. Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación trabajo, en Cuestiones Actuales de la Formación, Edit. Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay. 1997.

GONZCI, Andrew y ATHANASOU, James. Instrumentación de la Educación basada en Competencias. Perspectivas de la Teoría y Práctica en Australia, en: Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. Edit. Limusa, México, 1996.

KOCHANSKY, Jim. El Sistema de Competencias, en: Training and Development digest., Madrid, España, 1998.

LE BOTERF, Guy. La Ingeniería de las Competencias, Edit. D'organization, París, Francia, 1998.

MERTENS, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos, Edit. Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, 1996.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA – CONEAU. Lineamientos para la Evaluación Institucional. Argentina, Recuperado en Oct., 2005, <http://www.coneau.edu.ar/lineami.pdf>.

MIRANDA, Martín. Transformación de la Educación Media Técnico-Profesional, en: Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Edit. Cristian Cox, Editor, Chile, 2003.

MUÑOZ DE PRIEGO ALVEAR, Julián. Implantación de un Sistema de Selección por Competencias. Training and Development, Madrid, España, 1998.

OFICINA CENTRAL DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN-UNMSM, Hacia la Autoevaluación en San Marcos, Edit. UNMSM, Lima-Perú, 2005.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, CIENCIA Y CULTURA - UNESCO, Hacia las Sociedades del Conocimiento – Carpeta de Prensa -, Edit. UNESCO, Francia, 2005.

ROJAS, Eduardo. El Saber Obrero y la Innovación en la Empresa, Edit. Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, 1999.

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, Informe de Autoevaluación de la Titulación de Filología Árabe, Filología Hispánica y Lingüística. Universidad de Cádiz, España, Recuperado en Dic., 2005.

<http://www2.uca.es/facultad/filosofia/auto/linguistica/autoinforme.pdf>

UNIVERSIDAD DE CHILE. Criterios para la Autoevaluación de Carreras, Chile, Recuperado en Nov., 2005.

<http://www.vaa.uchile.cl/autoevaluacion/docs/criterioscarrerasv22003.doc>

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, Informe de Autoevaluación de Postgrado, Uruguay, Recuperado en Dic., 2005.

[http://decon.edu.uy/e\\_posgrado.pdf](http://decon.edu.uy/e_posgrado.pdf)

YSLADO MÉNDEZ, Rosario. Sistema Universitario Internacional y Nacional, Edit. UNMSM, Lima-Perú, 2003

ZARIFÍAN, Philippe. El Modelo de Competencia y los Sistemas Productivos, Edit. Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, 2001.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

436-  
Fax: Directo  
FAX:

### RECTORADO

Lima, 04 de marzo del 2002

Se ha expedido: RESOLUCION RECTORAL N° 01387-R-02

Lima, 28 de febrero del 2002

Visto el Proveído N° 214-R-2002 con Registro de Mesa de Partes General N° 02972-RG-02, del Dr. Juan Manuel Burga Díaz, Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con el que dispone la creación de la Oficina de Acreditación dependiente de la Oficina General de Planificación.

#### CONSIDERANDO:

Que el Artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aprobado por Resolución Rectoral N° 104636 de fecha 30 de diciembre de 1991, especifica la estructura de la Oficina General de Planificación;

Que el Despacho Rectoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, considerando las necesidades de un Plan de Desarrollo y Consolidación Académica de la Universidad, ha dispuesto la creación de la Oficina de Acreditación dependiente de la Oficina General de Planificación, que tendrá como función principal, establecer la Norma de Acreditación General y Estándar de Acreditación de todas las Facultades y de la Universidad, de acuerdo a las normas vigentes; y,

Estando a las atribuciones conferidas al señor Rector por la Ley Universitaria N° 23733, el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario;

#### SE RESUELVE:

- 1° Crear la Oficina de Acreditación dependiente de la Oficina General de Planificación, que tendrá como función principal establecer las Normas de Ejecución y estándares mínimos para la acreditación de todas las Facultades y de la Universidad, de acuerdo a las normas vigentes.
- 2° Incorporar en el Artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aprobado por Resolución Rectoral N° 104636 de fecha 30 de diciembre de 1991, el numeral 2.1.6 Oficina de Acreditación.
- 3° Encargar a las Oficinas Generales de Personal y de Planificación el cumplimiento de la presente Resolución Rectoral.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese (fdo) Juan Manuel Burga Díaz, Rector (fdo) José Agustín Luque Barba, Secretario General. Lo que transcribo a usted para conocimiento y demás fines.

Atentamente,

BEATRIZ GIL NEJARRO  
Jefa de la Secretaría Administrativa



## ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

Lima, 17 de septiembre del 2002

Se ha expedido:

RESOLUCION RECTORAL N° 05946-R-02

Lima, 16 de septiembre del 2002

Visto el Oficio N° 3138-OGPL-02 con Registro de Mesa de Partes General N° 14921-RG-02, del Dr. César Hugo Guzmán Vargas, Jefe de la Oficina General de Planificación, por el que solicitó la rectificación de la Resolución Rectoral N° 01387-R-02 de fecha 28 de febrero del 2002.

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Rectoral N° 01387-R-02 de fecha 28 de febrero del 2002, se creó la Oficina de Acreditación dependiente de la Oficina General de Planificación, que tendrá como función principal establecer las Normas de Ejecución y estándares mínimos para la acreditación de todas las Facultades y de la Universidad, de acuerdo a las normas vigentes; incorporando en el artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad, aprobado por Resolución N° 104636 de fecha 30 de diciembre de 1991, el numeral 2.1.6 Oficina de Acreditación;

Que el Jefe de la Oficina General de Planificación solicita la rectificación de la Resolución Rectoral N° 01387-R-02 en lo concerniente a la denominación de la Oficina de Acreditación por la de Oficina de Calidad Académica y Acreditación, en razón a que la autoevaluación y acreditación como instrumentos que permiten el mejoramiento continuo de la calidad académica, en concordancia con los lineamientos del Plan Estratégico 2002-2006; asimismo solicita se apruebe crear una oficina de "Calidad Académica y Acreditación" en las Facultades como unidad orgánica dependiente del Decanato;

Que la Oficina de "Calidad Académica y Acreditación" de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tendrá como función principal establecer las normas para la autoevaluación, el mejoramiento continuo de la calidad, así como planificar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos de autoevaluación en la Universidad tendentes a la acreditación;

En el Proceso de acreditación el primer paso es el de la autoevaluación realizada por la institución a acreditar, por lo que es conveniente crear las oficinas de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades como Unidad orgánica dependiente del Decanato, con la función principal de planificar, ejecutar y coordinar los procesos de autoevaluación para su posterior acreditación;

Mediante Informe N° 1544-OGAL-R-02 la Oficina General de Asesoría Legal, emite opinión favorable por lo solicitado; y,

Estando a las atribuciones conferidas al señor Rector por la Ley Universitaria N° 23733, el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario;

SE RESUELVE:

Rectificar la Resolución Rectoral N° 01387-R-02 de fecha 28 de febrero del 2002, en lo concerniente a la denominación de la Oficina de Acreditación por la de Oficina de Calidad Académica y Acreditación que tendrá como función principal establecer las Normas de autoevaluación, el mejoramiento continuo de la calidad, así como planificar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos de autoevaluación en la Universidad tendentes a la acreditación.





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

-2-

R.R.N° 05946-R-02

- 2° *Crear la Oficina de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades de la Universidad como Unidad Orgánica dependiente del Decanato, con la estructura organizativa, fundamentos y perfil profesional establecidos por la Oficina General de Planificación.*
- 3° *Asignar a dicha Oficina la función de planificar, ejecutar y coordinar los procesos de autoevaluación en la Facultad para su posterior acreditación por un organismo especializado en coordinación con la Oficina de Calidad Académica y Acreditación del nivel Central.*
- 4° *Encargar a los señores Decanos de cada una de las Facultades de la Universidad, designar a los responsables de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Facultad en un plazo no mayor de treinta días a partir de la expedición de la presente Resolución Rectoral.*

*Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese (fdo) Juan Manuel Burga Díaz, Rector (fdo) José Agustín Luque Barba, Secretario General. Lo que transcribo a usted para conocimiento y demás fines.*

*Atentamente,*

*BEATRIZ GIL AJARRO*  
*Jefa de la Secretaría Administrativa*

clg



### ANEXO 3



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

Lima, 25 de noviembre del 2002

Se ha expedido: **RESOLUCIÓN RECTORAL N° 07440-R-02**

Lima, 25 de noviembre del 2002



Visto el Oficio N° 4284-OGPL-2002, con Registro de Mesa de Partes General N° 20309-RG-02 del Dr. César Guzmán Vargas, Jefe de la Oficina General de Planificación con el que eleva a consideración del Rectorado la Directiva para la Implementación de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades.

#### CONSIDERANDO:

Que mediante Resoluciones Rectorales N°s 01387 y 05946-R-02 de fechas 28 de febrero y 16 de setiembre del 2002, respectivamente, se creó la Oficina de Calidad Académica y Acreditación de la Universidad que tendrá como función principal establecer las Normas de autoevaluación, el mejoramiento continuo de la calidad, así como planificar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos de autoevaluación en la Universidad tendentes a la acreditación; asimismo se crea la Oficina de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades como una Unidad Orgánica del Decanato;

Que el Jefe de la Oficina General de Planificación remite para su aprobación la Directiva para la Implementación de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades, que tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para su debida implementación; y,

Estando a las atribuciones conferidas al señor Rector por la Ley Universitaria N.° 23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

#### SE RESUELVE:

- 1° Aprobar la Directiva para la Implementación de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que en fojas cuatro (04) forma parte de la presente Resolución.
- 2° Encargar a la Oficina General de Planificación y a las Facultades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el cumplimiento de la presente Resolución Rectoral.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese (fdo) Juan Manuel Burga Díaz, Rector (fdo) José Agustín Luque Barba, Secretario General. Lo que transcribo a usted para conocimiento y demás fines.

Atentamente,

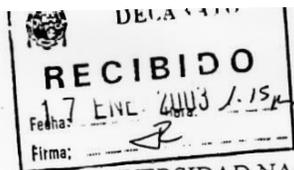
clo

U. N. M. S. M.	
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	
UNIDAD DE TRÁMITE CONCURSATORIA	
N° Exp.	4376
Fecha:	03 DIC. 2002
Hora:	2.10 p.m.
Firma:	[Firma]

BEATRIZ GIL NATAJARO  
Jefa de la Secretaría Administrativa



ANEXO 4



120

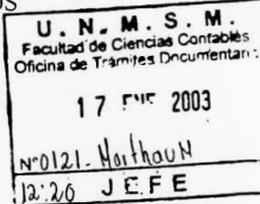
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

RECTORADO

Lima, 14 de enero del 2003

Se ha expedido: RESOLUCION RECTORAL N° 00086-R-03

Lima, 13 de enero del 2003



Visto el Oficio N° 4868-OGPL-2002 con Registro de Mesa de Partes General N° 23276-RG-02, del Dr. César Guzmán Vargas, Jefe de la Oficina General de Planificación, por el que solicita la rectificación de la Resolución Rectoral N° 07440-R-02 de fecha 25 de noviembre del 2002.

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Rectoral N° 07440-R-02 de fecha 25 de noviembre del 2002, se aprobó la Directiva para la Implementación de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación en las Facultades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

Que el Jefe de la Oficina General de Planificación solicita la rectificación de la Resolución Rectoral N° 07440-R-02, en lo concerniente a la denominación en el que se consignó como: Oficina de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades, siendo lo correcto: Unidad de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades; y,

Estando a las atribuciones conferidas al señor Rector por la Ley Universitaria N° 23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

SE RESUELVE:

1° Rectificar la Resolución Rectoral N° 07440-R-02 de fecha 25 de noviembre del 2002, en la parte pertinente que se indica:

DICE: "Aprobar la Directiva para la Implementación de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades ..."

DEBE DECIR: "Aprobar la Directiva para la Implementación de las Unidades de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades .."

Quedando vigente todo lo demás que ella contiene.

2° Encargar a la Oficina General de Planificación y a las Facultades de la Universidad el cumplimiento de la presente Resolución Rectoral.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese (fdo) Juan Manuel Burga Díaz, Rector (fdo) José Agustín Luque Barba, Secretario General. Lo que transcribo a usted para conocimiento y demás fines.

Atentamente,

lac  
Secretaría  
Administrativa  
según comparendo  
17/1/03



## ANEXO 5

b14 | Avisos | EL COMERCIO Domingo 23 de noviembre del 2003



### CALIDAD Y ACREDITACION UNIVERSITARIA DECLARACION DE RECTORES

Los suscritos, rectores de universidades públicas y privadas, reunidos en la Ciudad Universitaria de San Marcos, en ocasión del **I Curso Internacional Calidad y Acreditación Universitaria**, para intercambiar puntos de vista sobre la institucionalización de la acreditación universitaria en el Perú y,

**CONSIDERANDO**

Que en el mundo contemporáneo la capacidad de producir **saberes** se ha convertido en un elemento decisivo de poder y en el contexto actual de permanente **globalización**, corresponde a las instituciones de Educación Superior formar profesionales competentes a nivel internacional.

Que, por tanto, el tema de la Educación Superior debe ser incluido como **punto prioritario en la agenda nacional**, tal como ha ocurrido invariablemente en todos los países que han accedido al desarrollo.

Que es igualmente preciso definir como política de Estado el adecuado **financiamiento público** de dichas instituciones y que la evaluación de la calidad académica en las universidades requiere institucionalizar la **acreditación y certificación** como mecanismos para el desarrollo de la educación superior, la ciencia y la tecnología; posibilidad que ha sido facilitada por la nueva Ley General de Educación.

**PROPONEMOS,**

1. La creación del **Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Superior en el Perú**, como un organismo nacional autónomo, unitario, descentralizado, multisectorial e interdisciplinario, que tenga a su cargo la acreditación y certificación para la educación.
2. El objetivo de este Consejo será proveer políticas de alcance nacional en la educación superior, promoviendo una **cultura de la autoevaluación, aseguramiento y mejoramiento continuos de la calidad**, que tenga como eje la pertinencia a las necesidades del país.
3. El financiamiento estatal de la entidad acreditadora de la educación superior deberá estar plenamente garantizado, incorporando la captación de recursos por servicios y los que provengan de organismos de cooperación internacional y donaciones. En tal sentido, consideramos que deben darse pasos efectivos en la discusión de una **nueva Ley Universitaria**.

Ing. Roberto Morales Morales, Rector **UNI**; Dr. José María Viaña Pérez, Rector **UNFV**; Dr. Manuel Burga Díaz, Rector **UNMSM**; Ing. Jorge Cumpa Reyes, Rector **UNPRG-Lambayeque**; Dr. Elio Delgado Azañero, Rector **UNC-Cajamarca**; Mg. Huber Rodríguez Nomura, Rector **UNT-Trujillo**; Mg. Manuel Solís Gómez, Rector **UNE-La Cantuta**; Ing. Alberto Arroyo Viale, Rector **UNAC-Callao**; Mg. José Gabriel Chaguara Ardiles, Rector **UNDAC-Cerro de Pasco**; Mg. Omar Eyzaguirre R, Rector **UPT-Tacna**; Dr. Augusto Correa Castro, Rector **U. Andina del Cuzco**; Dr. Juan Camargo Palacios, Rector **UNC-Huancayo**; Dr. Alfredo Quinteros García, Rector **U. Nacional de San Martín-Tarapoto**

Lima. 21 de noviembre de 2003

## ANEXO 6



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Fundada en 1551



Lima, 16 de Julio del 2004

RECTORADO

Se ha expedido:

RESOLUCION RECTORAL N° 03331-R-04

Lima, 16 de Julio del 2004

Visto el Expediente con Registro de Mesa de Partes General N° 13030-RG-04 del Rectorado, sobre modificación del Estatuto de la Universidad y creación de organismo universitario.

### CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Rectoral N° 01387-R-02 fechada 28 de febrero de 2002, se crea la Oficina de Calidad Académica y Acreditación dependiente de la Oficina General de Planificación, precisándose que su función principal es establecer las normas de ejecución y estándares mínimos para la acreditación de todas las Facultades y de la Universidad;

Que así mismo se incorpora en el artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aprobado por Resolución Rectoral N° 104636 de fecha 30 de diciembre de 1991, el numeral 2.1.6 correspondiente a la Oficina de Acreditación;

Que por Resolución Rectoral N° 02299-R-03 fechada 11 de abril de 2003, se aprueba, entre otros, la designación de doña JUANA MATILDE CUBA SANCHO, como Jefe de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación, a partir del 01 de abril de 2003;

Que el artículo 30° del Estatuto Universitario enumera los órganos de asesoramiento, apoyo y control del Rectorado;

Que en sesión ordinaria del 30 de junio de 2004, es presentada ante el pleno de la Asamblea Universitaria la Moción sobre "Creación de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA)"; que incluye la modificación de los artículos 30° y 34° del Estatuto Universitario;

Que la oficina cuya creación se propone dependerá del Rectorado y tendrá a su cargo proponer las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y de la gestión conducentes a la autoevaluación y acreditación, así como monitorear los procesos que permitan su desarrollo;

Que el mejoramiento de la calidad académica en la Universidad Pública es condición fundamental para su efectiva democratización, por lo que es preciso promover, como tarea prioritaria, procesos de autoevaluación de la calidad académica y la gestión en nuestra Universidad, que permitan establecer un pormenorizado diagnóstico del grado de cumplimiento de la misión social de la Institución, a fin de establecer estrategias que conduzcan a su cabal cumplimiento;

Que la modificación del Estatuto Universitario requiere la mayoría absoluta de los miembros hábiles de la Asamblea Universitaria;

Que la Asamblea Universitaria no cuenta con representantes estudiantiles al 30 de junio de 2004, lo cual no es óbice para su funcionamiento, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 40° de la Ley Universitaria;

Que en tal sentido, al 30 de junio de 2004, la Asamblea Universitaria está constituida por setenta y tres (73) miembros hábiles: el Rector, los 02 Vice-Rectores, el Director de la Escuela de Post-Grado; 20 Decanos, 48 representantes de los docentes y 01 representante de los graduados;

Que habiéndose aprobado la Moción sobre "Creación de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA)" con cincuenta y seis (56) votos a favor, debe tenerse por cumplido el requisito estatutario de votación calificada; y,





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Fundada en 1551

RECTORADO

R.R. N° 03331-R-04

-2-

Que mediante Proveído N° 005-AU-04, el despacho rectoral dispone medidas complementarias para el mejor cumplimiento de lo dispuesto por el máximo órgano de gobierno; y,

Estando a las atribuciones conferidas al señor Rector por la Ley Universitaria N° 23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

**SE RESUELVE:**

1° **DAR POR CONCLUIDA** la designación de doña **JUANA MATILDE CUBA SANCHO**, con código N° 080098, como Jefa de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación, dependiente de la Oficina General de Planificación, a partir del 19 de julio de 2004, dándole las gracias por los servicios prestados.



2° **SUPRIMIR** la **OFICINA DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN**, dependiente de la Oficina General de Planificación, a partir del 19 de julio de 2003.

Aprobar la **CREACIÓN** de la **OFICINA CENTRAL DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN (OCCAA)**, dependiente del Rectorado, como órgano de línea encargado de proponer las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión conducentes a la autoevaluación y acreditación, así como de monitorear los procesos que permitan su desarrollo.

4° **MODIFICAR** los artículos 30° y 34° del Estatuto Universitario, quedando redactados de la siguiente manera:



**Artículo 30°.-** Los órganos de asesoramiento, apoyo y control que dependen del Rectorado son.

- a) Planificación.
- b) Asesoría Legal.
- c) Auditoría.
- d) Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación.
- e) Relaciones Públicas.

**Artículo 34°.-**

a. La Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA), dependiente del Rectorado, como órgano de línea encargado de proponer las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión conducentes a la autoevaluación y acreditación, así como de monitorear los procesos que permitan su desarrollo.

La Jefatura de la OCCAA estará a cargo de un docente de reconocida trayectoria académica nombrado por el Rector por un período de tres años.

La OCCAA contará con las áreas de investigación, capacitación y autoevaluación, a cargo de docentes de reconocida trayectoria académica, propuestos por la Jefatura y ratificados por el Rector.

En cada Facultad habrá una Oficina de Calidad Académica y Acreditación, dependiente del Decano y en el caso de la Escuela de Post-Grado, dependiente del Director, como órgano asesor que deberá impulsar las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión propuestas por la OCCAA, en estrecha coordinación con ésta.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Fundada en 1551

RECTORADO

R.R. N° 03331-R-04

-3-

- La Jefatura de la Oficinas de Calidad Académica y Acreditación estará a cargo de un docente de reconocida trayectoria académica, propuesto por el Decano, en el caso de la Facultad, y por el Director en la Escuela de Post-Grado.*
- b. *La Oficina de Relaciones Públicas, se encarga de difundir e informar las actividades de la Universidad.*
- 5° **DISPONER** que el presupuesto por concepto de subvenciones y otros asignados anteriormente al funcionamiento de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación sean transferidos Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA).
- 6° **DISPONER** que todos los bienes muebles que estuvieron asignados al uso de la Oficina de Calidad Académica y Acreditación, así como su acervo documental, deben ser destinados a la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA).
- 7° **ASIGNAR** el personal permanente así como las respectivas plazas, de la ex-Oficina de Calidad Académica y Acreditación a la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA), correspondiendo a la Oficina General de Planificación efectuar las correspondientes modificaciones al Cuadro Analítico de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- 8° **DISPONER** que la Oficina General de Planificación proponga la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) a fin de incluir en el mismo a la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA), sus funciones y conformación según lo dispuesto en la presente Resolución Rectoral. Asimismo, deberá reglamentar la inclusión de las Oficinas de Calidad Académica y Acreditación de las Facultades y la Escuela de Post-Grado.
- 9° **ENCARGAR** a la Escuela de Post-Grado, las Oficinas Generales de Planificación, de Economía, y de Personal, la Oficina de Abastecimiento, y las Facultades de la Universidad el cumplimiento de la presente Resolución Rectoral.

**Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese (fdo) Juan Manuel Burga Díaz, Rector (fdo) Gustavo Solís Fonseca, Secretario General. Lo que transcribo a usted para conocimiento y demás fines.**

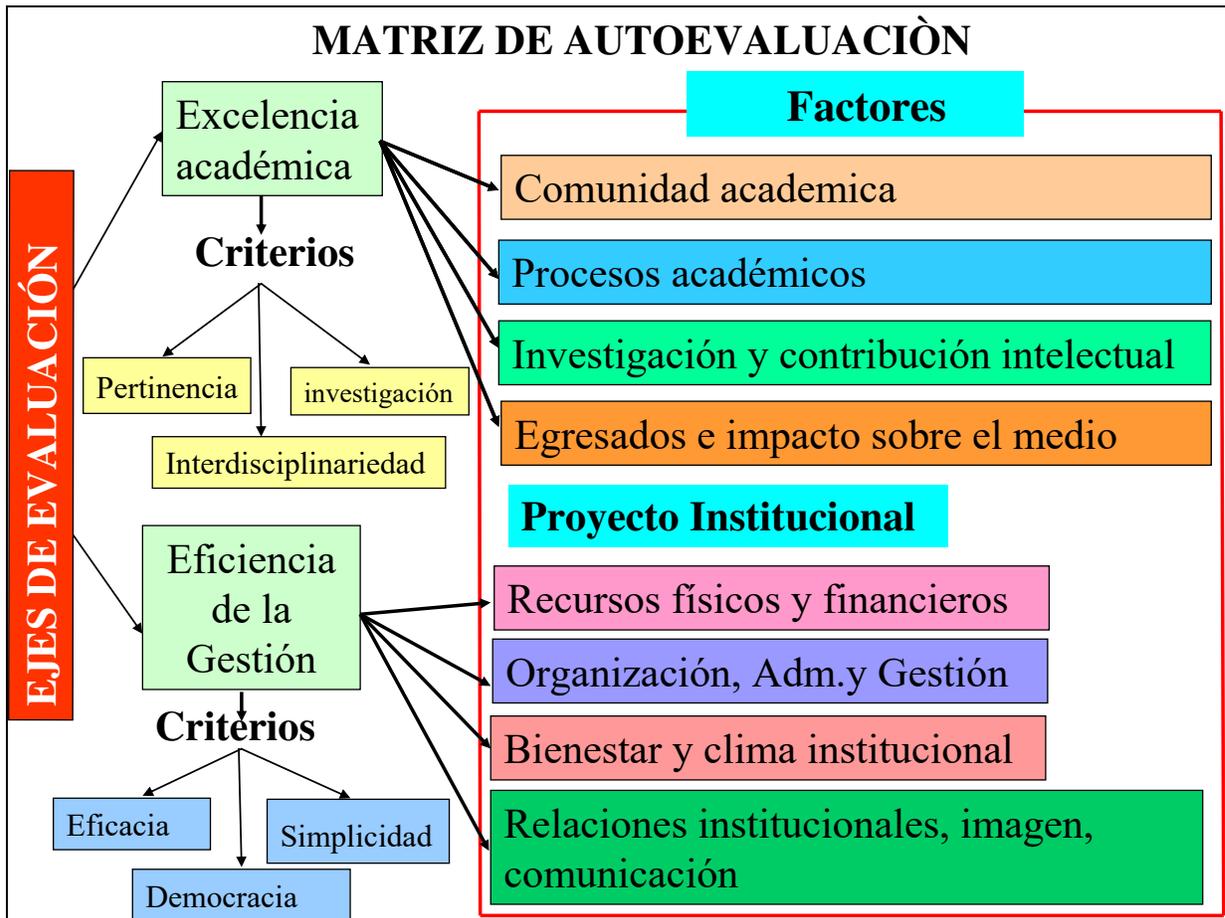
Atentamente,

GSF/JCM/vnb

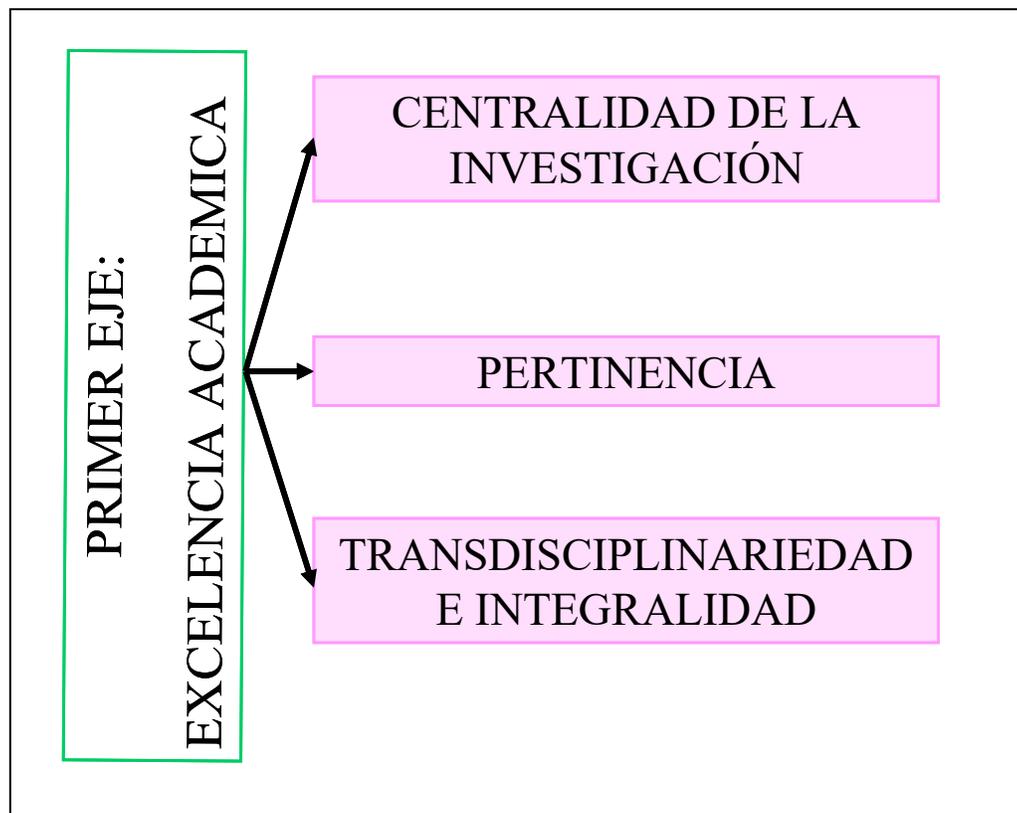
BEATRIZ GIL MALARRO  
Jefa de la Secretaría Administrativa

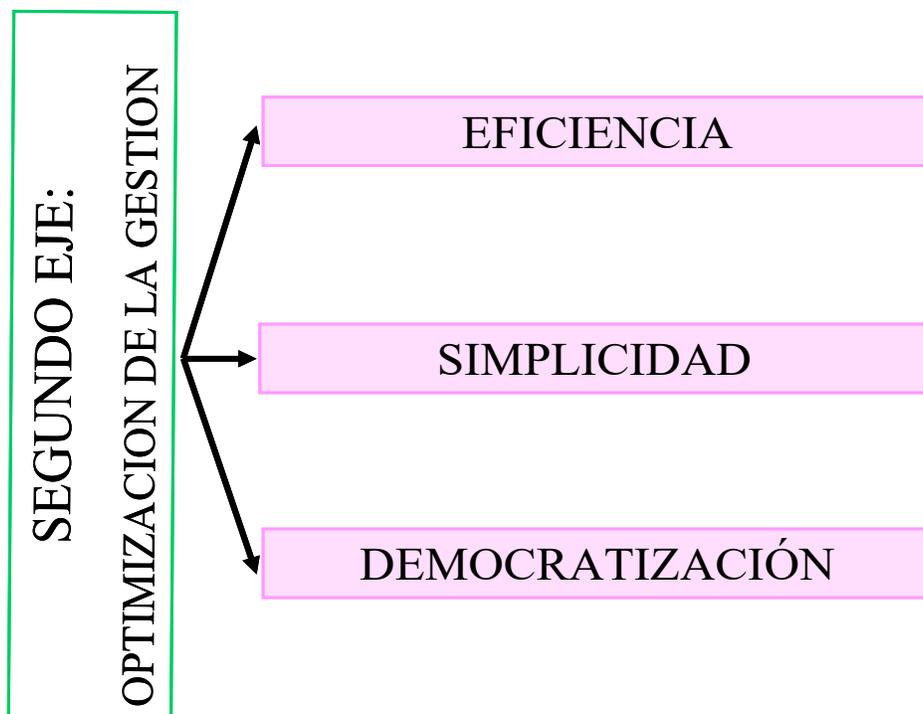


ANEXO 7



**ANEXO 8**





**ANEXO 9**

**MODELO DE LA MATRIZ DE AUTOEVALUACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.**

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS RECTORADO  
OFICINA CENTRAL DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN

**MATRIZ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

Factor 1: PROYECTO INSTITUCIONAL		
Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Plan estratégico consensuado, conteniendo la Visión y la Misión Institucional, claramente formuladas, en concordancia con los valores explicitados y el rol que le corresponde a la UNMSM como primera universidad pública	Documento institucional en que se expresa la visión y la misión, con clara definición de los ejes de excelencia académica y optimización de la gestión, en correspondencia con la naturaleza, tradición, objetivos y logros institucionales.

	del país.	Existencia, en los documentos que expresan la misión, de considerandos que evalúan la posición de la universidad en el ámbito universitario nacional y regional con las prioridades que devienen de ello en cuanto a los objetivos institucionales.
		Porcentaje de la comunidad -con inclusión de líderes de opinión- que participó en el proceso de elaboración del plan estratégico.
1.1	Mecanismos para la difusión, discusión y evaluación del Plan Estratégico.	Medios utilizados para difundir el plan estratégico.
		Porcentaje de directivos, profesores, estudiantes y administrativos que pueden explicitar el sentido de la misión.
		Información verificable sobre la existencia de mecanismos para evaluar la concordancia entre la misión y los logros institucionales.

1.2	Precisiones sobre las funciones esenciales de la institución	Documentos en que se precisa las funciones esenciales de la institución con énfasis que dan cuenta de un orden de prioridades en que el logro de la excelencia académica se vincule al fomento de la investigación.
		Porcentaje de profesores, alumnos y egresados que pueden explicitar el sentido y orden de prioridades que la institución asigna a sus funciones esenciales.
2	Estructura organizacional funcional a los fines esenciales de la institución, y de criterios de definición de funciones coherentes con tales fines	Información verificable sobre la estructura organizacional y criterios de asignación de responsabilidades.
		Correspondencia entre la estructura organizacional y los ejes de excelencia académica y optimización de la gestión presentes en el plan estratégico.

2.1	Mecanismos de evaluación de la calidad de la gestión y uso de los resultados para introducir mejoras.	Información verificable acerca de mecanismos de evaluación de la gestión.
		Información verificable sobre mejoras introducidas en los últimos dos años como resultado de la evaluación de la gestión.
3	Políticas de desarrollo institucional, académicas y de gestión, que atiendan a los cambios científico tecnológicos, así como del entorno social, económico, político y cultural.	Documentos institucionales conteniendo políticas de desarrollo académico y de gestión
		Presencia en los planes de desarrollo institucional de diagnósticos sobre la dimensión e impacto de los cambios en el entorno social y el saber contemporáneo, con proyección de los retos que plantean a la institución.
3.1	Orientaciones para la toma de decisiones en la administración	Documentos que expresan con claridad los ejes de optimización de la gestión y los criterios para la toma de decisiones que se derivan de ello.
		Porcentaje de directivos y administrativos que reconocen el contenido de tales criterios y orientaciones.

3.1.1	Existencia de estrategias de fomento de la formación integral e interdisciplinaria de la comunidad académica, de la investigación y de la pertinencia de los perfiles curriculares.	Documentos conteniendo estrategias y/o directivas en relación a políticas curriculares de fomento de la formación integral e interdisciplinaria, así como de la investigación y la pertinencia curricular.
3.1.2	Existencia de lineamientos de política para construir y consolidar una comunidad académica entre profesores, estudiantes y egresados.	Información verificable sobre la incorporación de orientaciones al respecto en el proyecto institucional.
		Apreciación favorable de los profesores, alumnos y egresados sobre el interés de la institución por fortalecer los vínculos entre la comunidad académica.
3.2	Existencia de orientaciones para la toma de decisiones en la	Documentos que expresan con claridad los ejes de excelencia académica y los criterios para la toma de decisiones que se derivan de ello.

	gestión de procesos académicos (admisión, docencia, investigación, proyección social y perfiles curriculares)	Porcentaje de directivos, docentes y administrativos que reconocen el contenido de tales criterios y orientaciones.
3.3	Mecanismos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las políticas y objetivos, y uso de los resultados para reorientar el quehacer institucional	Información verificable sobre medios de seguimiento de los planes de desarrollo.
		Información verificable de mejoras introducidas como resultado de ello en los últimos dos años.
4	Políticas de relación institucional con el medio externo.	Información verificable sobre la existencia de documentos con definiciones y orientaciones respecto a la relación institucional con el medio externo.
4.1	Mecanismos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las políticas y planes de relación institucional con el medio externo y su uso para reorientar el quehacer institucional	Información verificable sobre la existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas y actividades de interacción con el medio externo.
		Información verificable sobre cambios producidos en la política académica como resultado de la evaluación de la interacción institucional con el medio externo.
5	Criterios para el uso adecuado de los recursos físicos y financieros	Documentos conteniendo directivas para el uso adecuado de los recursos físicos y financieros en concordancia con los fines esenciales de la institución.

<b>Eje: CALIDAD ACADÉMICA</b>		
<b>Factor 2: Comunidad académica</b>		
<b>Nº</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
1	Política de admisión que define el perfil y número de estudiantes admisibles, tomando en cuenta las necesidades del país y el proyecto institucional.	Información verificable de la existencia de documentos al respecto, con considerandos conteniendo definiciones sobre la demanda social y su concordancia con las prioridades institucionales.
		Apreciación positiva de los profesores, estudiantes y egresados sobre la pertinencia del perfil y número de ingresantes en los últimos dos años.
1.1	Mecanismos de Admisión acordes con los fines de la institución, garantizando tanto el acceso democrático como el rigor académico en la selección.	Información verificable con las variantes y variables que se emplean en la selección y su peso relativo.
		Análisis estadístico sobre composición socio económica de los ingresantes, que muestre la presencia de los diversos sectores socio económicos y culturales del país.

		Documentos que dan cuenta de mecanismos que garantizan la no restricción del acceso por razones económicas.
1.2	Mecanismos de evaluación permanente y ajuste de los sistemas de Admisión.	Información verificable sobre la existencia de estudios de diagnóstico de los sistemas y criterios de admisión que hayan sido aplicados para realizar ajustes del caso en los últimos 5 años.
2	Política de desarrollo estudiantil, con precisión de derechos, deberes y mecanismos de estímulo	Existencia de documentos precisando derechos, deberes y mecanismos de estímulo al estudiante.
		Conocimiento y apreciación favorable de los estudiantes al respecto.
2.1	Existencia de definiciones en materia de permanencia y egreso estudiantil	Documentos conteniendo normas al respecto.
		Estadísticas sobre tiempo promedio de permanencia de los alumnos.
		Estadísticas sobre tiempo promedio de los tramites de expedición del grado de bachiller.
2.2	Existencia de definiciones en materia de rendimiento y deserción estudiantil	Información verificable sobre definiciones al respecto y estrategias para alcanzar las metas.
		Información verificable sobre políticas y mecanismos de estímulo al rendimiento académico.
2.2.1	Existencia de derecho a revisión o apelación para alumnos en los resultados de evaluación o en la aplicación de normas y reglamentos.	Documentos que explicitan aquellos derechos.
		Apreciación de alumnos y egresados al respecto.

2.3	Existencia de una política de estímulos a la participación en actividades curriculares y extracurriculares	Apreciación de alumnos y egresados al respecto.
2.4	Existencia de instrumentos que permiten el seguimiento personal de cada estudiante.	Registro de información conteniendo datos de las condiciones socioeconómicas y características personales de los estudiantes.
2.5	Existencia de mecanismos de participación estudiantil en los órganos de gobierno	Documentos conteniendo normas, y estadísticas al respecto.
3	Existencia de políticas de incorporación, desempeño y calificación docente	Documentos conteniendo definiciones en torno a las características deseables de la comunidad docente y las estrategias para su consecución.
		Conocimiento de tales políticas por los docentes.
		Apreciación positiva de los docentes sobre la cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral.
3.1	Existencia de políticas de selección e incorporación de docentes, tomando en cuenta el logro de las metas institucionales y los retos del entorno	Documentos que expliciten el proceso y criterios de incorporación de docentes.
		Información verificable sobre procesos de vinculación de docentes al programa en los últimos 5 años.
		Apreciación positiva de docentes y estudiantes sobre la concordancia de la política explícita de selección e incorporación de docentes y los procesos efectivos realizados en los últimos cinco años.
		Apreciación favorable de docentes y estudiantes sobre la transparencia, publicidad y pertinencia del proceso de admisión e incorporación de los docentes.
3.2	Protocolos para el desempeño docente con indicaciones de las expectativas institucionales con relación a su función.	Documentos conteniendo protocolos de desempeño docente.
3.2.1	Políticas de escalafón docente incluyendo señalamiento de las responsabilidades inherentes a cada categoría académica.	Documentos que explicitan las políticas de escalafonamiento docente.
		Porcentaje ( número) de docentes incorporados al escalafón en los últimos cinco años de acuerdo a las normas.
		Documento conteniendo definiciones que vinculan las bonificaciones salariales de los docentes a criterios académicos.

3.2.2	Disponibilidad docente para las tareas lectivas	Documentos conteniendo indicaciones sobre las horas de docencia según categoría y clase, en los últimos 2 años, distinguiendo tipos de actividades.
		Porcentaje de la actividad docente del profesor en su carga académica total, según categoría y clase.
		Apreciación favorable de los estudiantes sobre el cumplimiento de las tareas docentes y del silabo.
3.2.3	Políticas institucionales de atención docente a los estudiantes, fuera del horario de clases.	Documentos que expliciten el sistema de atención a los estudiantes en horarios no lectivos(tutorías y asesorías.)
		Carga académica total asignada y porcentaje de tiempo designado a la atención a los alumnos.
		Apreciación positiva de los estudiantes sobre la atención recibida de los docentes
3.3	Política de capacitación permanente dirigida a los docentes	Plan anual de capacitación permanente dirigido a los docentes.
3.4	Adecuación del número, función, clase y categoría de los docentes a los fines y requerimientos institucionales.	Niveles de formación (grados y títulos).
		Articulación racional de categorías y clases de los docentes.
		Porcentaje de docentes que hayan participado en eventos de actualización y capacitación en los últimos dos años.
		Años de vinculación a la institución.
3.4.1	El programa cuenta con un número adecuado de académicos a tiempo completo debidamente calificados.	Relación entre el número de estudiantes de los programas y el número de docentes en equivalentes a tiempo completo.
3.4.2	Competencia académica de la plana docente respecto a la formación que les toca impartir.	Porcentaje de profesores a tiempo completo
		Apreciación positiva de miembros reconocidos de comunidades académicas sobre la plana docente.
		Apreciación positiva de los alumnos sobre la calidad académica, dedicación y número de los profesores.
3.5	Políticas de evaluación permanente e integral del profesorado.	Documentos que expliciten los mecanismos y los componentes de la evaluación docente.
		Información verificable de participación de estudiantes y colegas en la evaluación de profesores en los últimos cuatro años.

3.5.1	Adecuación de los mecanismos y componentes de evaluación docente a los objetivos académicos de la institución.	Apreciación favorable de profesores y estudiantes sobre los criterios y mecanismos de evaluación de profesores.
3.6	Correspondencia entre el número y nivel académico de los docentes que desarrollan prioritariamente investigación, y la política de promoción de la investigación, de acuerdo la naturaleza, necesidades y objetivos de los programas.	Porcentaje (número) de profesores investigadores.
		Grados académicos de los investigadores.
3.6.1	Correspondencia entre el tiempo que los docentes dedican a la investigación y la prioridad acordada al desarrollo a la misma	Horas totales y promedio del tiempo dedicado a investigación por cada profesor con respecto al tiempo total de dedicación académica.
3.7	Existencia de políticas aprobadas para promover la interrelación académica de los docentes con comunidades académicas nacionales e internacionales	Documentos aprobados, conteniendo definiciones y estrategias al respecto.
		Los docentes pueden explicitar el contenido de tales política.
3.8	Relaciones de los docentes con comunidades académicas nacionales e internacionales.	Porcentaje ( número) de profesores que pertenecen a asociaciones nacionales e internacionales de orden académico o profesional.
		Porcentaje (número) de profesores participantes en eventos académicos nacionales y/o internacionales en los últimos 3 años.
		Presencia de profesores visitantes del extranjero en los últimos 2 años.
		Porcentaje de profesores en calidad de visitantes en otras universidades en los últimos 2 años.
		Porcentaje de profesores que usan redes internacionales de información.
3.9	Políticas de estímulo a la docencia calificada.	Porcentaje presupuestal destinado a estímulos por producción académica y por docencia de calidad.
		Información verificable sobre políticas de estímulo y reconocimiento, con instrumentos de evaluación de la docencia calificada, en conformidad con los objetivos institucionales.
		Información verificable sobre reconocimientos hechos por docencia calificada a profesores en los últimos 2 años.
		Apreciación favorable de los docentes sobre la pertinencia y efectividad de las políticas de estímulo a la calificación docente.

4	Existencia de estatutos y/o reglamentos de docentes y estudiantes conteniendo deberes, derechos, régimen disciplinario, su participación en los órganos directivos de la institución y estímulos académicos.	Documentos conteniendo normas relativas a la actividad y permanencia docente y estudiantil.
		Porcentaje de profesores y estudiantes que conocen dicha reglamentación.
<b>Factor 3: Procesos académicos</b>		
Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Coherencia entre el proyecto institucional y los objetivos, métodos y contenidos curriculares del programa.	Información verificable sobre los ejes de calidad académica propuestos por el Plan Estratégico, presentes en los objetivos, métodos y contenidos del programa.
1.1	Política de evaluación periódica de las orientaciones y logros del programa, con participación de profesores y estudiantes.	Documentos que dan cuenta de procesos de evaluación al respecto en los últimos cinco años.
		Apreciación favorable de profesores y alumnos sobre la incidencia de su participación en las orientaciones y evaluaciones del programa.
2	Actualización del programa respondiendo a los cambios ocurridos en el campo de trabajo correspondiente.	Documentos sobre la última reforma o revisión curricular, conteniendo considerandos sobre los cambios en el mundo del trabajo y las necesidades de la sociedad.
		Apreciación favorable de profesores y profesionales reconocidos del área sobre la validez y actualización de contenidos y métodos.
2.1	El perfil del egresado está claramente formulado para su carrera o especialidad y concuerda con el campo laboral	Documentos que definen el perfil del egresado con preescisiones sobre el campo laboral.
3	Concordancia entre los contenidos y métodos del programa y el saber reconocido y exigido por la comunidad académica del área	Información verificable sobre la contrastación hecha por el programa entre sus contenidos y métodos y los de los programas análogos reconocidos en el país y el extranjero.
3.1	Selección, jerarquización y organización secuencial del plan curricular y contenidos de los sílabos en concordancia con los objetivos del programa.	Información verificable sobre los criterios utilizados para la conformación del plan de estudios.
		Plan de estudios conteniendo elementos de formación básica, profesional y especializada.
		Apreciación positiva de los estudiantes del último año del programa sobre la selección, jerarquización y organización secuencial de los contenidos del plan curricular.

3.1.1	Cada asignatura del plan curricular cuenta con silabo que consigna objetivos, contenidos, métodos de enseñanza, sistema de evaluación y bibliografía básica y complementaria	Documento conteniendo los sílabos del último año lectivo en que se especifican los elementos mencionados.
3.2	Políticas de evaluación permanente de los contenidos y métodos de enseñanza para adecuarlos a las innovaciones científico- tecnológicas y a los cambios del entorno.	Documentos que dan cuenta de procesos de evaluación al respecto en los últimos cinco años.
		Apreciación favorable de profesores y estudiantes sobre la incidencia de la evaluación de los cambios científico tecnológicos y socio culturales en la evaluación y orientación del programa.
4	Existencia de mecanismos de supervisión del desarrollo de los contenidos curriculares	Documento conteniendo directivas al respecto aplicadas en el último año lectivo.
		Apreciación favorable de los docentes y estudiantes sobre la efectividad de tales mecanismos.
5	Políticas para el fomento de la formación integral.	Documentos explicitando definiciones, estrategias y orientaciones para el fomento de la formación integral de los alumnos.
		Porcentaje de docentes que conocen tales políticas.
		Existencia de políticas que promueva el manejo de idiomas por parte de los docentes y estudiantes
5.1	Existencia de espacios académicos para el tratamiento interdisciplinario de problemas ligados al programa.	Información verificable sobre actividades curriculares que tienen un carácter explícitamente interdisciplinario, que promuevan la discusión crítica acerca de las concepciones de la vida, del hombre, la tecnología, la cultura, los valores, la sociedad y el estado.
5.2	Políticas en materia de flexibilidad curricular.	Documentos conteniendo definiciones y orientaciones al respecto.
		Apreciación favorable de los profesores sobre la flexibilidad del currículo para la organización y jerarquización de contenidos y métodos.
6	Los docentes usan recursos educativos apropiados a su área académica, promoviendo el acceso a información pertinente	Uso de recursos educativos que promueven la iniciativa de los estudiantes.
		Uso de métodos que promueven el desarrollo de habilidades de búsqueda, selección y asimilación de información.
		Uso de información producida en congresos, seminarios y eventos especializados del área.

7	Política de evaluación de los estudiantes coherente con los fines esenciales de la institución	Documento conteniendo definiciones y orientaciones al respecto.
		Documento conteniendo orientaciones sobre evaluación integral(cognoscitivo, procedimental y valorativo)
		Apreciación positiva de docentes y estudiantes sobre la coherencia y transparencia del sistema de evaluación.
		Correspondencia entre la calidad de los trabajos realizados por los estudiantes en los últimos ciclos y los objetivos de logro del programa establecidos según estándares nacionales e internacionales.
8	Políticas y programas de capacitación, actualización y promoción de los docentes	Documentos que explicitan los planes de calificación de la plana docente.
		Porcentaje de docentes que conocen tales políticas.
		Porcentaje de profesores que han participado en los últimos 5 años en programas de desarrollo profesoral.
		Porcentaje actual de profesores en comisión de estudios avanzados y pasantías.
		Porcentaje de profesores que terminan satisfactoriamente actividades de desarrollo académico docente.
8.1	Programas permanentes de capacitación en didáctica y tecnologías educativas para los docentes	Porcentaje de docentes capacitados en didáctica y tecnologías educativas.
9	Política que facilite a la comunidad académica el acceso a la información	Documentos que expliciten las definiciones y estrategias tendientes a facilitar el acceso de los docentes a la información.
		Documentos conteniendo estrategias que promuevan y garanticen el uso de nuevas tecnologías de la información por los docentes y alumnos.
		Apreciación favorable de los docentes al respecto.
9.1	Mecanismos para evaluar y promover la renovación permanente de los materiales bibliográficos que emplean los docentes	Información verificable sobre la existencia de tales mecanismos y su operatividad en los últimos dos años.
		Política de adquisiciones de material bibliográfico con participación de los departamentos académicos.
9.2	Dotación de material bibliográfico suficiente, adecuado y actualizado para apoyar las actividades académicas del programa.	Opinión positiva de los usuarios sobre la suficiencia numérica y actualización de la dotación bibliográfica.
		Información verificable sobre la correlación entre la bibliografía del programa y los recursos bibliográficos disponibles.

9.3	Disponibilidad de recursos informáticos en cantidades suficientes y versiones actualizadas de acceso efectivo para estudiantes y profesores.	Número de computadoras disponibles por alumno
		Plan de actualización de hardware y software.
		Porcentaje de docentes y estudiantes que cuentan con correo electrónico personalizado proporcionado por la universidad
10	Disponibilidad de laboratorios, talleres y/o campos de práctica suficientemente dotados con equipos y materiales adecuados y actualizados	Número de laboratorios disponibles de acuerdo a los requerimientos académicos.
		Opinión positiva de estudiantes y profesores del programa sobre la calidad y uso de laboratorios, talleres y/o campos de práctica.
10.1	Disponibilidad de medios audiovisuales indispensables para la actividad docente	Información verificable al respecto.
11	Existencia de lineamientos relativos a la practica profesional	Documento que define los objetivos, normas, organización y criterios de la practica profesional.
		Existencia de mecanismos de seguimiento de la práctica profesional.
12	Políticas en materia de educación continua.	Documentos conteniendo definiciones y orientaciones al respecto
		Plan anual de impulso a los programas de educación continua
		Apreciación positiva de docentes y estudiantes de postgrado sobre la idoneidad de las políticas de educación continua
<b>Factor 4: Investigación y Contribución Intelectual</b>		
Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Política de fomento de la investigación científico humanística y la creación artística y tecnológica, que exprese un compromiso explícito de la institución con la investigación, con un orden de prioridades que atienda a su pertinencia a las necesidades del país.	Documentos conteniendo definiciones, prioridades y estrategias de fomento de la investigación y creación intelectual, con líneas y programas de investigación prioritaria por áreas académicas, atendiendo a su pertinencia a las necesidades del país, aplicadas en los dos últimos años.
		Conocimiento de los docentes sobre las líneas matrices de la política de investigación y creación.
1.1	Política de fomento de la investigación interdisciplinaria	Documentos conteniendo considerandos, definiciones y estrategias al respecto
1.2	Existencia de mecanismos de evaluación periódica de las políticas de fomento de la investigación	Información verificable acerca de mecanismos de evaluación de las políticas de investigación, aplicadas en los últimos cuatro años.

2	Vinculación de los programas de postgrado a la política de investigación y su orden de prioridades.	La temática de las tesis o trabajos de postgrado se vincula con las líneas prioritarias de investigación por área académica.
		Afinidad de la temática de las tesis o trabajos de postgrado
		Registro documental del aporte de los postgrados al estudio y solución de problemas regionales, nacionales o internacionales.
3	Política de seguimiento y evaluación de la calidad de las investigaciones con criterios y mecanismos claramente definidos.	Información verificable sobre la existencia de mecanismos de evaluación de la calidad de las actividades de investigación.
3.1	Incorporación, en la investigación, de estándares reconocidos por la comunidad científica internacional.	Apreciación favorable de investigadores reconocidos, al respecto.
3.2	Proyectos de investigación que siguen métodos apropiados al objeto y teoría adoptada.	Existencia de documentos conteniendo definiciones y orientaciones al respecto.
		Apreciación positiva de los investigadores al respecto.
3.3	Valoración de los proyectos de investigación por jurados nacionales o internacionales.	Información documental sobre procesos de consulta al respecto en los últimos dos años.
4	Difusión de los resultados de las investigaciones por medio de informes estandarizados, usando protocolos reconocidos por la comunidad científica.	Opinión favorable de expertos sobre informes de investigación de los últimos dos años.
4.1	Socialización de los resultados por medios reconocidos y de amplia circulación, para atraer la crítica y la colaboración nacional e internacional.	Existencia de publicaciones impresas y / o medios electrónicos especializados, para difusión de investigaciones.
5	La institución ha definido políticas y estrategias de investigación formativa, relacionados con el reconocimiento de que el aprendizaje es un proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento, y de que la enseñanza debe contemplar una reflexión sistemática sobre los contenidos educativos, que vinculen y contrasten la teoría pedagógica y la experiencia docente	Existencia de mecanismos de difusión de las políticas de investigación formativa entre docentes y estudiantes
		Apreciación positiva de docentes y estudiantes sobre la importancia y pertinencia de tales políticas
		Porcentaje de docentes que sistematizan su práctica pedagógica en el marco de la investigación formativa.

5.1	Política que establece criterios y mecanismos de participación activa de los alumnos en las investigaciones y en las actividades de creación artística y tecnológica.	Documento conteniendo precisiones al respecto.
		Existencia de espacios de discusión entre docentes y estudiantes acerca de investigaciones relacionadas con el área académica correspondiente.
		Apreciación positiva de los profesores y estudiantes sobre la oportunidad y efectividad de los mecanismos de participación estudiantil en los proyectos de investigación y creación.
6	Incorporación de los conocimientos generados en las actividades de investigación y creación a los planes curriculares y en el proceso lectivo.	Información verificable en los planes curriculares y sílabos sobre la incorporación de conocimientos generados por la propia institución.
7	Políticas de captación y provisión de recursos financieros suficientes y oportunos para la investigación y creación.	Documentos con orientaciones al respecto.
		Porcentaje del presupuesto para investigación en los últimos dos años.
8	Existencia de un sistema de investigación en la universidad.	Existencia de equipos, grupos, comités y centros de investigación y desarrollo tecnológico, transdisciplinarios, adscritos a redes de investigación en la universidad que abarquen todas las áreas académicas.
8.1	Personal idóneo suficiente para el desarrollo de la investigación y creación	Información sobre el número, grado académico y producción intelectual del personal docente que participa en proyectos de investigación y creación.
		Número de investigaciones de cada docente por año.
8.2	Existencia de soporte administrativo, de servicios e infraestructura apropiados y oportunos para la realización de actividades de investigación y creación.	Existencia de laboratorios, herramientas, equipos, bibliotecas y bases de datos a disposición de los investigadores
		Apreciación positiva de los docentes investigadores sobre la calidad del soporte administrativo y logístico.
9	Existencia de investigaciones resultantes de convenios interinstitucionales nacionales e internacionales	Existencia de convenios con instituciones publicas, privadas y/o grupos sociales organizados, para brindar consultoría y apoyo en investigación
		Existencia de investigaciones resultantes de convenios nacionales e internacionales.
10	Mecanismos de difusión de las actividades de investigación y de creación, en la comunidad universitaria y en los circuitos intelectuales y culturales.	Información verificable sobre tipo y número de mecanismos de difusión de las actividades de investigación y creación.

10.1	Existencia de publicaciones resultantes de los proyectos de investigación, en revistas especializadas.	Índice verificable de las publicaciones realizadas por los profesores investigadores en los últimos cuatro años.
10.2	Existencia de materiales elaborados por los profesores para apoyar la labor docente.	Información verificable sobre la producción de materiales de apoyo a la labor docente, elaborados por los profesores.
		Información verificable sobre libros, impresos y otros materiales resultantes de proyectos de investigación.
11	Mecanismos de interacción entre la investigación vinculada al programa y la de otros programas	Porcentaje de investigaciones realizadas con participación conjunta de profesores del programa y de otros programas.

**Factor 5: Egresados e impacto sobre el medio**

Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Políticas institucionales orientadas a ejercer influencia sobre el medio social, cultural y productivo, sobre la base de la evaluación permanente de sus demandas hacia la institución.	Documentos conteniendo definiciones y orientaciones al respecto.
		Conocimiento de tales políticas por parte de los profesores al respecto y apreciación positiva sobre la efectividad de tales políticas.
1.1	Mecanismos de evaluación permanente de las demandas que el contexto social plantea a la institución y uso de los resultados para adecuar la oferta institucional	Documentos de los últimos cinco años que dan cuenta de procesos de evaluación de las necesidades del contexto con una visión prospectiva del desarrollo social.
		Apreciación positiva de profesores y estudiantes sobre la efectividad de aquellos mecanismos de evaluación.
		Información documental sobre reajustes de la oferta institucional (profesional y de servicio) como resultado de la evaluación de las demandas sociales.
2	Actividades y programas académicos específicos tendientes a ejercer impacto sobre el medio.	Información sobre la existencia de actividades de extensión social coherentes con el contexto y la naturaleza institucional, que se hayan desarrollado en los últimos 5 años.
2.1	Mecanismos de evaluación de las acciones que la institución ejerce sobre el medio, para la revisión periódica de las políticas al respecto.	Información verificable sobre la existencia de mecanismos de evaluación del impacto de las acciones que la institución ejerce sobre el medio.
		Apreciación positiva de los docentes investigadores acerca de la repercusión que la evaluación del impacto social tiene en la redefinición de las políticas al respecto.
3	Existencia de análisis realizados por la institución sobre problemas del entorno.	Información verificable sobre estudios de problemas del entorno relacionados con el programa, realizados en los últimos 5 años.

3.1	Estrategias y actividades con las que los participantes del programa enfrentan problemas nacionales, regionales o locales utilizando herramientas de tipo académico.	Información verificable sobre la participación orgánica de miembros del programa en la formulación de propuestas de solución a problemas del entorno.
3.2	Presencia en el plan de estudios de problemas del entorno.	Información verificable al respecto.
3.3	Existencia de cambios en el plan curricular resultantes del estudio del entorno.	Información verificable sobre cambios en el plan curricular, atendiendo al entorno, realizados en los últimos 5 años.
4	Existencia de políticas institucionales de interacción activa con los distintos niveles y modalidades del ámbito educativo.	Existencia de investigación, proyección social y/o servicios orientados a contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en la región y el país.
		Existencia de mecanismos de comunicación e interacción con instituciones educativas de niveles y modalidades distintas.
		Participación en redes y grupos de cooperación con otras instituciones de educación superior.
5	Reconocimiento por parte de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales sobre la influencia que la institución ejerce en el medio.	Las autoridades de la universidad son reconocidas por la sociedad.
		Evidencias de reconocimientos recibidos en los últimos 5 años.
6	Sistemas de seguimiento e interacción respecto a los egresados, análisis de su situación, e incorporación de su experiencia y puntos de vista para mejorar continuamente las políticas de desarrollo institucional y los perfiles curriculares.	Existencia de estrategias para mantener vínculos activos con los egresados.
		Registros actualizados sobre ubicación y ocupación de los egresados.
		Información estadística actualizada sobre egresados.
		Existencia de cambios curriculares en los últimos cinco años como consecuencia del seguimiento del desempeño de los egresados.
6.1	Situación de empleo de los egresados	Índices de empleo y de calidad del mismo entre los egresados.
6.2	Participación regular y aporte social de los egresados en comunidades académicas y profesionales, en el servicio público o el campo político.	Información verificable sobre ubicación de los egresados en esas áreas.
6.3	Participación de los egresados como empresarios.	Información verificable sobre generación de empresas por egresados.
6.4	Distinciones y reconocimientos recibidos por los egresados.	Información verificable al respecto.

6.5	Mecanismos efectivos de ajuste curricular que tengan en cuenta estudios sobre egresados y el juicio de los mismos sobre el programa.	Participación de los egresados en la planeación y prospección del programa.
		Existencia de mecanismos que permiten recoger la opinión de los egresados sobre la formación recibida.
		Existencia de información sobre encuestas de apreciación de los egresados sobre la calidad de la formación recibida.
<b>Eje: EFICACIA DE LA GESTIÓN</b>		
<b>Factor 6: Recursos Físicos y Financieros</b>		
Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Políticas y mecanismos de captación de recursos financieros oportunos y suficientes	Existencia de documentos que consignan políticas y mecanismos de generación de recursos propios.
		Existencia de instancia cuya función es la captación de fondos de cooperación externa.
		Recursos financieros recaudados de entidades cooperantes nacionales e internacionales en el último año.
1.1	Existencia de mecanismos de evaluación periódica de las políticas de captación de recursos financieros, contrastándolas con su implementación	Documentos conteniendo orientaciones al respecto.
		Documentos de los últimos dos años, conteniendo resultados de evaluación de las políticas de captación de recursos financieros
2	Correspondencia entre las prioridades del proyecto institucional y la ejecución presupuestal.	Presupuestos, ejecuciones presupuestales detalladas y balances auditados de los últimos dos años.
		Relación entre el costo de la nómina académica y el de la administración.
		Apreciación positiva de los directivos del programa sobre la concordancia entre la asignación presupuestal y las exigencias académicas y de bienestar que se desprenden del proyecto institucional.
3	Capacidad de la institución para gestionar los recursos necesarios.	Existencia de presupuestos y balances anuales.
		Información verificable sobre la existencia de criterios y procedimientos para la elaboración presupuestal y asignación de recursos.
3.1	Organización financiera para el manejo de los recursos, en concordancia con el tamaño, el perfil y la complejidad de la institución.	Información verificable sobre el proceso de la toma de decisiones en materia financiera.
		Información verificable sobre la existencia de sistemas de control interno, auditorías y revisoría fiscal que supervisen el manejo financiero.
		Existencia de definiciones oficiales, y mecanismos que garanticen la publicidad y transparencia en el manejo de los recursos financieros.

3.1.1	Funcionarios calificados y en número suficiente.	Información verificable sobre el número, grado de preparación y experiencia del personal que maneja los recursos financieros.
4	Política de uso de la planta física en función a las necesidades del programa.	Apreciación positiva de los estudiantes y profesores sobre la utilización de la planta física.
		Información verificable sobre normas de utilización y control de la planta física.
4.1	Estado de adecuación de los espacios que se destinan al desarrollo de cada una de las funciones sustantivas a que se dedica el programa y de las áreas destinadas al bienestar institucional.	Información verificable sobre las características de la planta física (aulas laboratorios, talleres, salas de cómputo, oficinas de profesores, bibliotecas, auditorios, oficinas administrativas, cafeterías, baños, servicios, espacios libres).
		Proporción entre el número de aulas y secciones registradas.
		Correspondencia entre la capacidad de las aulas y el número de personas que las usan.
		Existencia de un ambiente para el trabajo académico de los docentes.
		Existencia de auditorio y sala de consulta bibliográfica.
		Apreciación de los estudiantes y profesores sobre la adecuación de los espacios destinados al desarrollo de las funciones sustantivas del programa.
4.2	Programas de conservación y mantenimiento de la planta física.	Apreciación de directivos, profesores, estudiantes y trabajadores sobre las características de los espacios físicos y su grado de mantenimiento.
5	Política de renovación periódica de recursos tecnológicos	Apreciación favorable de profesores y estudiantes sobre el grado de actualización de los recursos tecnológicos.
5.1	Existencia de recursos tecnológicos en cantidad y calidad suficiente para el tamaño y complejidad de la institución o programa	Inventario de recursos informáticos asignados al programa.
		Apreciación favorable de los profesores y estudiantes sobre la suficiencia del número y la calidad de los recursos tecnológicos
6	Centros de información y documentación (bibliotecas, hemerotecas, videotecas, etc.) con material en cantidad y características acordes con el programa académico y el número de usuarios, actualizados y en interconexión con el mundo	Registro de centros de documentación e información con inventario de sus recursos.
		Apreciación positiva de los usuarios sobre la idoneidad y actualización del material bibliográfico y documental.

<b>Factor 7: Organización, administración y gestión</b>		
<b>Nº</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
1	Funcionalidad de la organización, administración y gestión institucional al cumplimiento de los fines de docencia, investigación y proyección social.	Apreciación positiva de los directivos, profesores y estudiantes sobre la correspondencia entre la organización, administración y gestión institucional y los fines académicos.
1.1	Coherencia entre la organización, administración y gestión institucional y la especificidad de la institución y de sus programas.	Apreciación favorable de los directivos, profesores y estudiantes sobre la correspondencia entre la organización, administración y gestión institucional y las especificidades de la institución y cada programa.
		Información verificable sobre la correspondencia entre la organización administrativa del programa y los estatutos de la institución.
2	Existencia de políticas y mecanismos de evaluación periódica de la gestión.	Existencia de documentos aprobados, con definiciones al respecto.
		Existencia de documento conteniendo resultados de evaluación de la gestión en los últimos dos años, con indicadores de gestión coherentes con el proyecto institucional.
3	Grado de orientación y liderazgo que ejercen los directivos del programa	Apreciación positiva de los profesores y estudiantes del programa sobre la orientación que imparten y el liderazgo que ejercen los directivos.
3.1	Mecanismos de comunicación y sistemas de información claramente establecidos y eficaces	Información verificable sobre la existencia de mecanismos y sistemas de información.
		Apreciación positiva de los directivos, profesores y estudiantes del programa sobre la cantidad, calidad, disponibilidad, confiabilidad, acceso y pertinencia de la información para planificar y evaluar la gestión.
3.2	Reglas de juego para la gestión del programa, claras y conocidas por los usuarios	Información verificable sobre la existencia de reglas de juego claramente definidas para la gestión del programa.
		Porcentaje de directivos, administrativos y profesores del programa que pueden describir en forma sintética las reglas que rigen la gestión.
4	Políticas y criterios de selección, perfeccionamiento, evaluación, promoción y previsión social del personal no docente	Documentos de los últimos dos años conteniendo precisiones al respecto.
		Procesos regulares de evaluación del desempeño del personal no docente en los últimos dos años, con participación de los usuarios.
		Apreciación favorable de los trabajadores al respecto.

4.1	Correspondencia entre el número y dedicación del personal administrativo vinculado al programa y las necesidades del mismo, atendiendo a los criterios de eficacia y simplicidad	Existencia de documentos en que se especifican las funciones de cada cargo y el perfil de quien debe ocuparlo.
		Apreciación positiva de los profesores y estudiantes sobre la efectividad de los procedimientos administrativos en el programa y su funcionalidad al logro de los objetivos académicos.
		Información verificable sobre el número, dedicación, títulos y experiencias del personal administrativo vinculado al programa.
		Información verificable sobre la capacitación recibida por el personal administrativo del programa en los últimos cinco años.
5	Confiabilidad de los registros y archivos sobre estudiantes y profesores.	Información verificable sobre la existencia y manejo del registro académico de estudiantes, y de los archivos en los que se guardan las hojas de vida de los profesores y se consigna su producción intelectual.

#### Factor 8: Bienestar y clima institucional

Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Políticas de bienestar conocidas por la comunidad universitaria que propicien el desarrollo integral de docentes, estudiantes y trabajadores.	Documentos que precisan las políticas de bienestar en los últimos dos años.
		Información verificable sobre programas y actividades de bienestar dirigidos a los miembros del programa académico.
1.1	Política de motivación e incentivos.	Información verificable sobre la existencia de incentivos regulares a los docentes en función a su desempeño académico, con reglas claras al respecto, de conocimiento público.
		Información verificable sobre la existencia de incentivos regulares al trabajador en función a su desempeño laboral, con reglas claras al respecto, de público conocimiento.
		Información verificable sobre la existencia de un sistema de becas, crédito, y estímulos a los estudiantes en función a su desempeño académico.
		Apreciación positiva de los directivos, administradores, profesores y alumnos del programa sobre los mecanismos de motivación que se usan.
1.2	Existencia de mecanismos de evaluación periódica de las políticas de bienestar y del clima institucional.	Documentos conteniendo orientaciones al respecto.
		Documentos de los últimos dos años, conteniendo resultados de evaluación de los servicios de bienestar.
		Documentos de los últimos dos años conteniendo resultados de evaluación del clima institucional.

2	Organización administrativa eficiente y coordinada, encargada de planificar y ejecutar programas y actividades derivadas de la política de bienestar institucional.	Información verificable sobre la organización encargada de la planificación y ejecución de los programas de bienestar.
		Información verificable sobre el seguimiento y evaluación de los programas y actividades de bienestar.
		Apreciación favorable de estudiantes, profesores y directivos del programa.
3	Clima institucional que favorece la calidad de las funciones de docencia, investigación y proyección social.	Porcentaje de profesores, estudiantes y personal administrativo que conocen y aprueban la política de bienestar.
4	Presencia de actividades formativas de diverso tipo, por fuera del plan de estudios	Existencia de actividades formativas extracurriculares regulares.
		Apreciación favorable de los estudiantes sobre las actividades formativas no incluidas en el plan de estudios a los cuales tienen acceso.
5	Servicios eficientes de apoyo a la solución de los requerimientos académicos de los estudiantes, así como orientación y tutoría.	Opinión positiva de los estudiantes y egresados al respecto

**Factor 9: Relaciones Institucionales, Imagen y Comunicación**

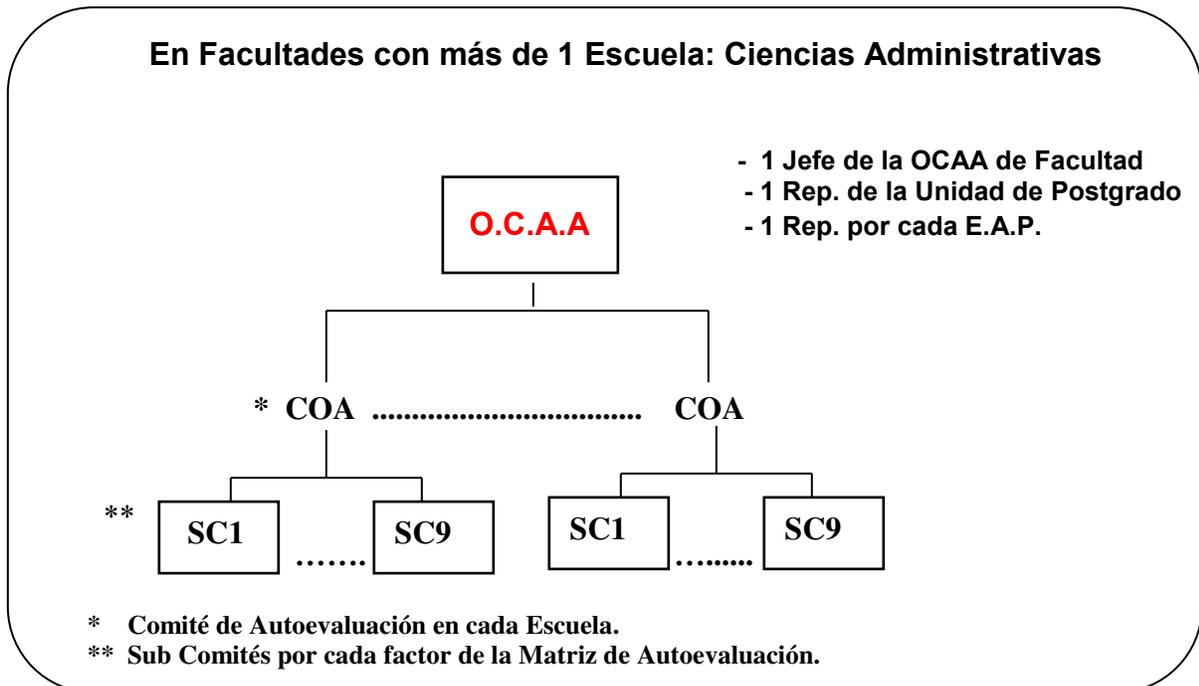
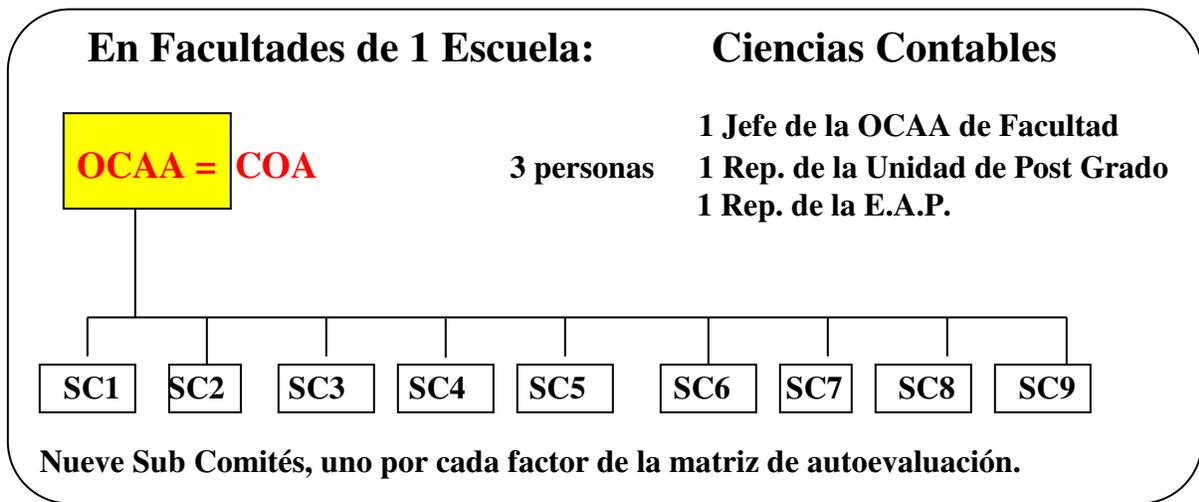
Nº	VARIABLE	INDICADOR
1	Políticas de relación con otras instituciones, con criterios, prioridades y mecanismos claramente establecidos	La institución está vinculada a otras similares e integra redes de intercambio y cooperación.
		Documentos de los últimos dos años conteniendo precisiones al respecto.
		Apreciación positiva de los directivos y docentes sobre la idoneidad y efectividad de tales políticas.
1.1	En el intercambio de personal y conocimientos se otorga prioridad a los que fortalecen la vida institucional y su gravitación externa	Documentos de los últimos dos años definiendo prioridades al respecto.
		Ejecución de actividades de capacitación a terceros.
1.2	Mecanismos de evaluación de los resultados de las relaciones con otras instituciones	Documentos conteniendo los resultados de la evaluación de las relaciones interinstitucionales en los últimos dos años.
2	Políticas de difusión de la imagen institucional coherentes con su misión y objetivos	Documentos de los últimos dos años conteniendo precisiones al respecto.
		Conocimiento por parte de directivos, docentes, estudiantes y administrativos del contenido esencial de tales políticas.

2.1	La institución promueve entre sus miembros el compromiso con el cultivo de la imagen institucional	Apreciación positiva de los docentes, estudiantes y egresados al respecto.
2.2	Canales y mecanismos de comunicación eficientes para divulgar los logros y avances e informar a la opinión pública de los hechos e iniciativas promovidas para el logro de los objetivos institucionales	Información verificable sobre canales y mecanismos regulares de divulgación del quehacer institucional.
		Existencia de instancia que programe eventos para la difusión de la producción de docentes y estudiantes.
		Información verificable sobre empleo de instrumentos de medición del impacto de la difusión del quehacer institucional.
2.3	Personal idóneo para la difusión clara y precisa de los procesos y los resultados de la actividad institucional	Información consignando número y calificación específica en el área, del personal encargado de imagen y relaciones interinstitucionales.
3	Conocimiento y uso de las expectativas y opinión externa acerca de la actividad institucional, para reorientarla	Información verificable sobre cambios efectuados en los planes de trabajo institucionales como resultado de evaluaciones de la opinión externa sobre el desempeño institucional.

ANEXO 10

DISEÑO ORGANIMÉTRICO DE CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS PARA EL PROCESO DE AUTOEVALUACION EN LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES.

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN



## ANEXO 11



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Fundada en 1551

RECTORADO

Lima, 31 de Mayo del 2005

Se ha expedido: **RESOLUCION RECTORAL N° 02705-R-05**

Lima, 31 de Mayo del 2005

Visto el Expediente, con Registro de Mesa de Partes General N° 09810-RG-05 de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación, sobre el documento "Principios y Normas para el Proceso de Autoevaluación de la UNMSM".

### CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Rectoral N° 03331-R-04 del 16 de julio de 2004 se aprobó la creación de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, dependiente del Rectorado, como órgano de línea encargado de proponer las políticas y estrategias de evaluación de la calidad académica y la gestión conducentes a la autoevaluación y acreditación, así como de monitorear los procesos que permitan su desarrollo;

Que con Oficio N° 145/OCCAA-R-05, el Jefe de la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA) remite para su aprobación el documento "Principios y Normas para el Proceso de Autoevaluación de la UNMSM";

Que dicho documento tiene por objetivo orientar y normar el proceso de autoevaluación de las diferentes Escuelas Académico Profesionales y Programas de Post Grado que se inicia el año 2005, dentro del marco del plan estratégico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

Que el Despacho Rectoral mediante Proveído S/N de fecha 16 de mayo de 2005, dispone aprobar el mencionado documento; y,

Estando a las atribuciones conferidas al señor Rector por la Ley Universitaria N° 23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

### SE RESUELVE:

- 1° Aprobar el Documento "**PRINCIPIOS Y NORMAS PARA EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA UNMSM**" elaborado por la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA), que en fojas veinticinco (25) forma parte de la presente Resolución.
- 2° Encargar a la Oficina Central de Calidad Académica y Acreditación (OCCAA), Facultades, Escuela de Post Grado y dependencias correspondientes, el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese (fdo) **Juan Manuel Burga Díaz**, Rector (fdo) **Gustavo Solís Fonseca**, Secretario General. Lo que transcribo a usted para conocimiento y demás fines.

Atentamente,

**BEATRIZ GIL NÁJARRO**  
Jefa de la Secretaría Administrativa



rct

## ANEXO 12

### LEY Nº 28740

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

### LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

#### TÍTULO I FUNDAMENTOS Y DISPOSICIONES GENERALES

##### CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO, DEFINICIÓN, PRINCIPIOS, FINALIDAD Y FUNCIONES

###### **Artículo 1º.- Objeto de la Ley**

La presente Ley norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, define la participación del Estado en ellos y regula el ámbito, la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), a que se refieren los artículos 14º y 16º de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación.

###### **Artículo 2º.- Definición del SINEACE**

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de organismos, normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación Nº 28044, y promover su desarrollo cualitativo.

Con este propósito, el sistema está conformado por órganos operadores que garantizan la independencia, imparcialidad e idoneidad de los procesos de evaluación, acreditación y certificación.

La evaluación está a cargo de las entidades especializadas nacionales o internacionales, reconocidas y registradas para realizar las evaluaciones con fines de acreditación y por instituciones públicas cuando corresponda.

###### **Artículo 3º.- Ámbito del SINEACE**

El SINEACE ejerce las competencias que le son asignadas por ley respecto de los órganos operadores, las entidades especializadas y las instituciones educativas públicas y privadas en sus diversas etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas.

###### **Artículo 4º.- Principios**

Los principios que rigen los procesos de evaluación y acreditación son los siguientes:

- a. **Transparencia:** permite que los resultados del Sistema sean confiables, se expresen con claridad, accesibilidad y sean difundidos a la comunidad educativa y opinión pública oportunamente.
- b. **Eficacia:** procura lograr una cultura y práctica de la calidad educativa en todo el país, cautelando la racionalización en el uso de los recursos.
- c. **Responsabilidad:** orienta para que las instituciones comprendidas en la presente Ley asuman su propia responsabilidad en el logro de los propósitos y objetivos de la calidad, así como en el ejercicio responsable de la autonomía que, en el caso de las universidades, la Constitución les reconoce.
- d. **Participación:** aplica un conjunto de mecanismos y estrategias que buscan la participación voluntaria de las instituciones educativas en los procesos de evaluación y acreditación.
- e. **Objetividad e imparcialidad:** tiene por objeto que los procesos de evaluación y acreditación, así como otras actividades que llevan a cabo las instituciones educativas prioricen la búsqueda de la mejora de la calidad educativa, en un marco de legalidad y probidad.
- f. **Ética:** garantiza una actuación basada en la honestidad, equidad y justicia; y,
- g. **Periodicidad:** la evaluación es periódica y permite apreciar la evolución de los logros hacia la meta de la calidad.

###### **Artículo 5º.- Finalidad del SINEACE**

El SINEACE tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Para ello recomienda acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas, con el propósito de optimizar los factores que inciden en los aprendizajes y en el desarrollo de las destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral.

###### **Artículo 6º.- Funciones del SINEACE**

Son funciones del SINEACE:

- a. Definir y enunciar los criterios, conceptos, definiciones, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, a fin de posibilitar la integración, comparación y el análisis de los resultados obtenidos.
- b. Proponer políticas, programas y estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa y el buen funcionamiento de los órganos operadores.
- c. Articular el funcionamiento de los órganos operadores del SINEACE.

- d. Promover el compromiso de los ciudadanos con la cultura de la calidad.
- e. Garantizar la autonomía de los órganos operadores del Sistema en el marco de la presente Ley.
- f. Informar objetivamente, a través de sus órganos operadores, acerca del estado de la calidad de la educación nacional y de los resultados logrados por las instituciones educativas evaluadas, para conocimiento público y orientación de las políticas y acciones requeridas.
- g. Registrar a las entidades evaluadoras previa comprobación objetiva del cumplimiento de los requisitos considerados en el reglamento de la presente Ley.

**Artículo 7º.- Ingresos del SINEACE**

Los ingresos del SINEACE y de los órganos operadores provienen de las siguientes fuentes:

- a. Tesoro público.
- b. Ingresos propios.
- c. Donaciones y legados.
- d. Cooperación técnica y financiera nacional e internacional.
- e. Otras que establezca el ente rector, con arreglo a ley.

**CAPÍTULO II  
DEL ENTE RECTOR**

**Artículo 8º.- Ente Rector del SINEACE**

- 8.1 El Consejo Superior del SINEACE es su Ente Rector. Se constituye como un organismo público descentralizado – OPD, adscrito al Ministerio de Educación. Tiene personería jurídica de derecho público interno y autonomía normativa, administrativa, técnica y financiera y está conformado por los presidentes de cada órgano operador, designados mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Educación.
- 8.2 El Presidente es elegido, por y entre sus miembros, por un periodo de tres años, no pudiendo ser reelegido para un periodo inmediato. Es el responsable de la política nacional del sistema.
- 8.3 Para el cumplimiento de sus objetivos cuenta con una Secretaría Técnica. El cargo será cubierto por concurso público y tendrá una vigencia de tres años. La Secretaría Técnica tiene la responsabilidad de convocar a las reuniones, difundir y coordinar la ejecución de los acuerdos, recomendaciones y propuestas tomados por el Consejo Superior.

**Artículo 9º.- Funciones del Ente Rector**

Además de las funciones encomendadas en el artículo 6º de la presente Ley, el Ente Rector se encarga de formular las políticas para el funcionamiento del SINEACE y la articulación de los órganos operadores. El reglamento establece sus funciones específicas.

**Artículo 10º.- Incompatibilidades**

Están impedidos de ser miembros del Ente Rector del SINEACE y de los órganos operadores:

- a. Los propietarios de acciones o participaciones en las personas jurídicas que se encuentren en el ámbito de aplicación de la presente Ley, sus cónyuges o parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.
- b. Las personas que desempeñen función directiva en las instituciones educativas que se encuentran en el ámbito de aplicación de la presente Ley, sus cónyuges o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.
- c. Personas que tengan, entre ellas, parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- d. Los miembros de una misma sociedad conyugal.
- e. Los condenados penalmente por delito doloso. Y,
- f. Los funcionarios y servidores públicos que estén

comprendidos en las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en la Ley N° 27588.

**CAPÍTULO III  
DEL MEJORAMIENTO DE LA  
CALIDAD EDUCATIVA**

**Artículo 11º.- Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa**

La evaluación es un instrumento de fomento de la calidad de la educación que tiene por objeto la medición de los resultados y dificultades en el cumplimiento de las metas previstas en términos de aprendizajes, destrezas y competencias comprometidos con los estudiantes, la sociedad y el Estado, así como proponer políticas, programas y acciones para el mejoramiento de la calidad educativa.

Los procesos de evaluación para el mejoramiento de la calidad educativa a que se refiere la presente Ley son:

- A. Autoevaluación de la gestión pedagógica, institucional y administrativa, que está a cargo de los propios actores de la institución educativa. Su realización es requisito fundamental e indispensable para mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece y dar inicio, si fuera el caso, a los procesos externos definidos a continuación.
- B. Evaluación externa con fines de acreditación, la que es requerida voluntariamente por las instituciones educativas. Para tal efecto se designa a la entidad especializada que la llevará a cabo de acuerdo al procedimiento señalado en el reglamento, la misma que, al finalizar la evaluación, emite un informe que será entregado, tanto a la institución como al órgano operador correspondiente.
- C. Acreditación, que es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Acredita el órgano operador sin más trámite y como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio debidamente verificado, presentado por la entidad acreditadora. En la Educación Superior, la acreditación puede ser de dos tipos:
  - C.1 Acreditación institucional especializada, por áreas, programas o carreras.
  - C.2 Acreditación institucional integral.

La Certificación es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales. La Certificación es un proceso público y temporal. Es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE. Se realiza a solicitud de los interesados.

En los casos en que no exista colegio profesional, la Certificación se realizará de acuerdo al reglamento aprobado por el órgano competente.

**Artículo 12º.- Carácter voluntario de la evaluación con fines de acreditación**

La evaluación con fines de acreditación tiene carácter voluntario. El reglamento de la presente Ley regula el proceso de evaluación externa, así como la vigencia de la acreditación y los casos en los que éstas son obligatorias.

**TÍTULO II  
DE LOS ÓRGANOS OPERADORES  
DEL SISTEMA**

**Artículo 13º.- Definición**

Los órganos operadores son los encargados de garantizar la calidad educativa en el ámbito de la Educación Básica y Técnico-Productiva, en la Educación Superior No Universitaria y Universitaria, públicas y privadas, en concordancia con las funciones establecidas en el artículo 18º.

#### **Artículo 14º.- Relaciones con otras instituciones**

- 14.1 Los órganos operadores establecen relaciones de coordinación con el Sector Educación, con los gobiernos regionales, los otros ministerios, gremios empresariales e instituciones de la sociedad en la búsqueda permanente de optimizar los procesos vinculados a la evaluación y a la acreditación de la calidad educativa.
- 14.2 Asimismo, establecen continua y permanente coordinación con los organismos de evaluación y acreditación de otros países, con la finalidad de profundizar, mejorar y actualizar el manejo de los criterios de calidad en la educación nacional.

#### **Artículo 15º.- Órganos operadores**

Son órganos operadores del SINEACE:

- El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA, con competencia en las Instituciones Educativas de Educación Básica y Técnico-Productiva.
- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria – CONEACES, con competencia en las Instituciones de Educación Superior No Universitaria.
- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria – CONEAU, con competencia en las Instituciones de Educación Superior Universitaria.

#### **Artículo 16º.- Características**

Los órganos operadores se caracterizan por ser:

- Autónomos, administrativa y funcionalmente, como garantía de independencia para realizar sus actividades en el marco de la Constitución y de las leyes.
- Desconcentrados y desburocratizados, respetando los criterios de austeridad, eficacia y eficiencia y evitando la duplicidad de funciones con otras entidades del Estado, así como los sobrecostos administrativos.
- Participativos y contar con mecanismos que permitan a los ciudadanos e instituciones hacer llegar sus aportes, opiniones y críticas respecto de sus actividades y objetivos. Y,
- Transparentes y definir su política en el marco de la ética y moral públicas, así como respetar el derecho de la sociedad a estar permanentemente informada sobre los procedimientos aplicados y los resultados alcanzados.

#### **Artículo 17º.- Objetivos**

Los órganos operadores tienen los siguientes objetivos:

- Garantizar la óptima calidad de las instituciones educativas fomentando procesos permanentes de mejoramiento de sus servicios.
- Ofrecer insumos para el diseño de políticas de focalización de recursos, programas y acciones de innovación curricular, pedagógica, capacitación, gestión, y otras que coadyuven al logro de las metas de calidad de corto, mediano y largo plazo.
- Promover y contribuir a la continua elevación de la calidad y la excelencia de la educación.

#### **Artículo 18º.- Funciones**

Los órganos operadores tienen las siguientes funciones:

- Establecer los estándares que deberán cumplir las instituciones educativas para ofrecer el servicio educativo.
- Establecer criterios e indicadores nacionales y regionales de evaluación y acreditación de los aprendizajes, de los procesos pedagógicos y de la gestión que desarrollan las instituciones educativas.
- Desarrollar las capacidades de los profesionales y técnicos especializados en evaluar logros y procesos educativos en los ámbitos nacional, regional y local.

- Mantener informada a la sociedad y a los responsables de las políticas educativas en los diversos niveles, sobre los resultados de las acciones de evaluación y acreditación para contribuir a la toma de decisiones e impulsar cambios a favor de la calidad.
- Constituirse en un medio que contribuya a la modernización de las instituciones educativas.
- Los órganos operadores del SINEACE cumplen las funciones que les asigna el artículo 16º de la Ley General de Educación N° 28044 y las leyes específicas sobre la materia, en tanto no se opongan o sean distintas a las previstas en la presente Ley y en su reglamento.
- Promover y orientar, en el marco de una cultura de calidad, los procesos de autoevaluación institucional a fin de regularizar y perfeccionar su práctica.

Además, los órganos operadores cumplen la función asignada por los incisos b) y c) del artículo 11º de la presente Ley.

#### **Artículo 19º.- Entidades especializadas en evaluación con fines de acreditación**

Son instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, idóneas y especializadas en evaluación y acreditación, de carácter académico y profesional, debidamente constituidas y que son autorizadas y registradas por el órgano operador, de conformidad con las normas que establece el reglamento de la presente Ley. Pueden desarrollarse en el ámbito local, regional, nacional o internacional.

#### **Artículo 20º.- Registro de Entidades Especializadas de Evaluación con fines de Acreditación e Instituciones Educativas Evaluadas y Acreditadas**

Cada órgano operador abrirá y llevará un registro que comprende a las Entidades Especializadas de Evaluación con fines de Acreditación y otro que comprende a las instituciones educativas evaluadas y acreditadas en su respectivo ámbito de actividades. La inscripción en el citado registro es obligatoria y constituye requisito indispensable para que las entidades ejerzan sus actividades. Los órganos operadores del sistema se encuentran autorizados para regular estos registros con sujeción a las normas contenidas en la presente Ley y su reglamento.

La información objetiva, confiable y válida que contienen los registros a que se refiere el párrafo anterior, constituye una base de datos del SINEACE.

### **TÍTULO III DEL INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA (IPEBA)**

#### **Artículo 21º.- Definición**

El IPEBA es el órgano operador encargado de definir los estándares de medición internos e indicadores para garantizar en las instituciones educativas de la Educación Básica y Técnico-Productiva públicas y privadas los niveles aceptables de calidad educativa así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento.

#### **Artículo 22º.- Organización**

Para el cumplimiento de su finalidad, el IPEBA cuenta con la siguiente organización:

- Un órgano de dirección.
- Órganos de línea.
- Órganos consultivos.

Los objetivos y funciones de cada órgano del IPEBA son definidos en el reglamento de la presente Ley.

#### **Artículo 23º.- Órgano de dirección**

El IPEBA cuenta con un órgano de dirección, constituido por un directorio de carácter interdisciplinario, encargado de definir políticas y estrategias que contribuyan a elevar sustantivamente los factores de la calidad educativa que conciernen a la Educación Básica y Técnico-Productiva.

Está integrado por expertos de reconocido prestigio en el campo de la evaluación, acreditación y certificación,

designados mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Educación, previo proceso de selección en su entidad de origen y por un periodo de tres (3) años, renovable por tercios. Deben poseer experiencia mínima de diez (10) años en la docencia o en el ámbito de su ejercicio profesional.

#### **Artículo 24º.- Conformación del directorio**

Los miembros del directorio son seis (6), provenientes de las entidades del sector público y privado, de conformidad con los mecanismos previstos en el reglamento de la presente Ley.

Serán propuestos:

- a) Uno por el Ministerio de Educación.
- b) Uno por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- c) Uno por las entidades educativas privadas.
- d) Uno por los gremios empresariales.
- e) Uno por el Centro de Planeamiento Estratégico Nacional, CEPLAN.
- f) Uno por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, SENATI.

El directorio del IPEBA es presidido por uno de sus miembros, elegido por y entre ellos, por un periodo de tres (3) años. Una vez designados, no están sujetos a mandato imperativo de la institución que los propone y podrán ser removidos por las causales establecidas en el reglamento de la presente Ley.

### **TÍTULO IV DEL CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA (CONEACES)**

#### **Artículo 25º.- Definición**

El CONEACES es el órgano operador encargado de definir los criterios, indicadores y estándares de medición para garantizar en las instituciones de educación superior no universitaria públicas y privadas, los niveles aceptables de calidad, así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento.

#### **Artículo 26º.- Organización**

Para el cumplimiento de su finalidad, el CONEACES cuenta con la siguiente organización:

- a. Un órgano de dirección.
- b. Órganos de línea.
- c. Órganos consultivos.

Los objetivos y funciones de cada órgano del CONEACES son definidos en el reglamento de la presente Ley.

#### **Artículo 27º.- Órgano de dirección**

27.1 El CONEACES cuenta con un órgano de dirección constituido por un directorio conformado por seis (6) expertos de reconocida trayectoria en el campo de la evaluación, acreditación y certificación, designados mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Educación, previo proceso de selección en su entidad de origen y por un periodo de tres (3) años, renovables por tercios. Deben poseer experiencia mínima de diez (10) años en la docencia o en el ámbito de su ejercicio profesional. Serán propuestos:

- a. Uno por el Ministerio de Educación.
- b. Uno por el CONCYTEC.
- c. Uno por los institutos superiores privados.
- d. Uno por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, SENATI.
- e. Uno por los gremios empresariales.
- f. Uno por el Centro de Planeamiento Estratégico Nacional, CEPLAN.

27.2 El directorio del CONEACES es presidido por uno de sus miembros elegido por y entre ellos. Una vez designados, no están sujetos a mandato imperativo de la institución de origen y podrán ser removidos por causales establecidas en su reglamento.

#### **Artículo 28º.- Comisiones técnicas**

El CONEACES formará comisiones técnicas, cuyos miembros deberán acreditar reconocida trayectoria académica, intelectual y profesional, así como experiencia en la gestión académica de instituciones de educación superior no universitaria. El reglamento de la presente Ley precisa su organización y funciones.

### **TÍTULO V DEL CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (CONEAU)**

#### **Artículo 29º.- Definición**

El CONEAU es el órgano operador encargado de definir los criterios, indicadores y estándares de medición para garantizar en las universidades públicas y privadas los niveles aceptables de calidad, así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento.

#### **Artículo 30º.- Instancias de evaluación**

En cada universidad se deben constituir instancias de evaluación institucional con el propósito de analizar los logros y dificultades en el cumplimiento de sus funciones y metas.

#### **Artículo 31º.- Organización**

Para el cumplimiento de su finalidad, el CONEAU cuenta con la siguiente organización:

- a. Un órgano de dirección.
- b. Órganos de línea.
- c. Órganos consultivos.

Los objetivos y funciones de cada órgano del CONEAU son definidos en el reglamento de la presente Ley.

#### **Artículo 32º.- Órgano de dirección**

32.1 El CONEAU cuenta con un órgano de dirección constituido por un directorio conformado por seis (6) expertos de reconocida trayectoria en el campo de la evaluación, acreditación y certificación designados mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Educación, previo proceso de selección en su entidad de origen y por un periodo de tres (3) años, renovables por tercios. Deben poseer experiencia de diez (10) años en la docencia universitaria o en su respectivo ejercicio profesional. Serán propuestos:

- a. Uno por el CONCYTEC.
- b. Uno por las universidades públicas.
- c. Uno por las universidades privadas.
- d. Uno por los gremios empresariales.
- e. Uno por el Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú.
- f. Uno por el Centro de Planeamiento Estratégico Nacional, CEPLAN.

32.2 El directorio del CONEAU es presidido por uno de sus miembros elegido por y entre ellos. Una vez designados, no están sujetos a mandato imperativo de la institución de origen y podrán ser removidos por causales establecidas en su reglamento.

#### **Artículo 33º.- Comisiones técnicas**

El CONEAU formará comisiones técnicas, cuyos miembros deberán acreditar reconocida trayectoria académica, intelectual y profesional, así como experiencia en la gestión académica universitaria. El reglamento de la presente Ley precisa su organización y funciones.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

#### **PRIMERA.- Modificatoria**

Modifícase el artículo 15º de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, quedando redactado con el siguiente texto:

**“Artículo 15º.- Órganos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

Los órganos encargados de operar el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa son:

- En la Educación Básica, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica y Técnico-Productiva – IPEBA.
- En la Educación Superior No Universitaria, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria – CONEACES.
- En la Educación Universitaria, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria – CONEAU."

**SEGUNDA.- Plazo para las designaciones de miembros de los órganos de dirección**

Las instituciones encargadas de proponer a los miembros de directorios de los órganos operadores, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley, contarán, para constituirse, con un plazo de treinta (30) días hábiles después de publicada la presente Ley. La convocatoria es efectuada por el Ministerio de Educación.

Los integrantes del Consejo Superior del SINEACE se constituyen dentro de los treinta (30) días hábiles después de la conformación de los directorios de los órganos operadores.

**TERCERA.- Apertura del pliego presupuestal**

Créase para el Año Fiscal 2006 el Pliego Presupuestal correspondiente al Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Entre tanto, los recursos necesarios para la aplicación de la presente Ley serán obtenidos de las transferencias presupuestarias que gestione o realice el Ministerio de Educación. Esta, de ser necesario, gestionará la aprobación de los créditos suplementarios correspondientes.

**CUARTA.- Reglamento de organización y funciones**

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica y Técnico-Productiva (IPEBA); el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (CONEACES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), aprueban la normatividad requerida para su funcionamiento, dentro de los sesenta (60) días posteriores a la fecha de su instalación.

**QUINTA.- Aplicación**

Los órganos operadores del sistema se encargan de elaborar y aprobar los lineamientos básicos respectivos para la aplicación progresiva de la ley, debiendo contemplar mecanismos participativos que permitan una verdadera difusión de la cultura de la calidad basada en la autoevaluación.

**SEXTA.- Estímulos**

Las instituciones educativas acreditadas recibirán: un trato preferente en el acceso a líneas de crédito con fines educativos por parte de organismos nacionales e internacionales; financiamiento de sus proyectos a través del Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana – FONDEP; becas de estudio y otras que contemple el reglamento.

Las personas naturales o jurídicas que otorguen donaciones a instituciones educativas públicas acreditadas, podrán deducir para efectos del pago al impuesto a la renta, el total del monto donado.

**SÉTIMA.- Ampliación**

Ampliase a ciento veinte (120) días calendario adicionales, el plazo previsto en la Disposición Transitoria Única de la Ley N° 28564 y establécese el mismo plazo para la culminación del proceso de ratificación dispuesta en el artículo 3° de la citada Ley.

A partir del funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE, transférese la competencia que tiene el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU de evaluar a las filiales universitarias, incluyendo las que cuenten con carreras profesionales de medicina, al Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria – CONEAU.

**OCTAVA.- Reconocimiento de procesos en marcha**

Una vez iniciadas las funciones de los órganos del SINEACE, toda institución que esté realizando actividades vinculadas con las funciones a que se refiere esta ley deberá sujetarse a las normas reglamentarias que para cada caso dictará el órgano operador correspondiente. Dicho órgano operador dictará las normas que resulten necesarias para reconocer o adecuar, de ser el caso, a sus procedimientos, los procesos realizados con anterioridad, en particular los procesos de acreditación realizados por la Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina – CAFME, creada mediante Ley N° 27154, transferirá el acervo documental acompañado del correspondiente informe sobre procesos en marcha, los que serán asumidos por el CONEAU.

**NOVENA.- Tipificación y sanciones**

El reglamento de la presente Ley establecerá el régimen de infracciones y sanciones aplicables a las entidades especializadas y a las instituciones evaluadas que incurran en infracción, las mismas que deberán sujetarse a las normas sustantivas y procesales que, respecto de la potestad sancionadora, contiene la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

**DÉCIMA.- Reglamento de la presente Ley**

La presente Ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo en el plazo de noventa (90) días naturales, contados a partir de su entrada en vigencia.

**POR TANTO:**

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día uno de diciembre de dos mil cinco, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108° de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

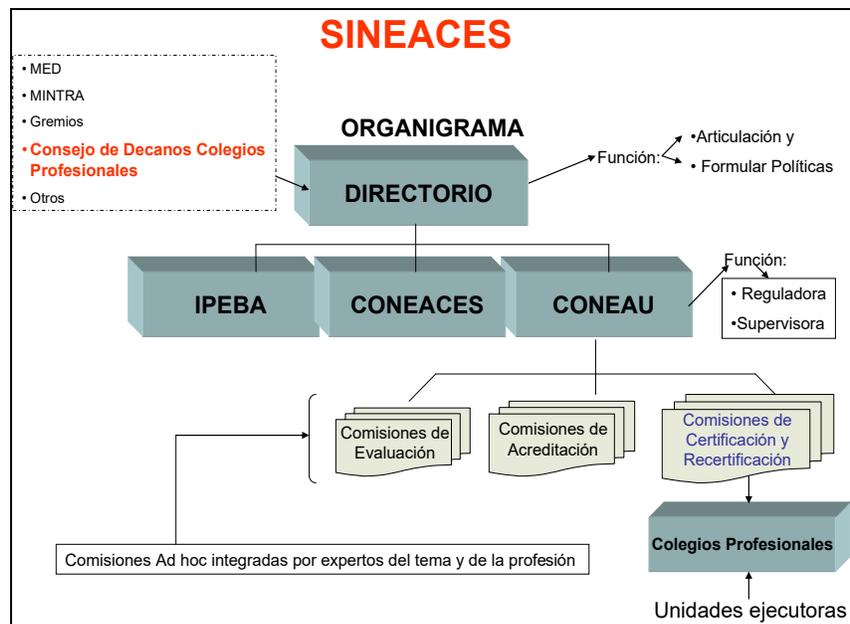
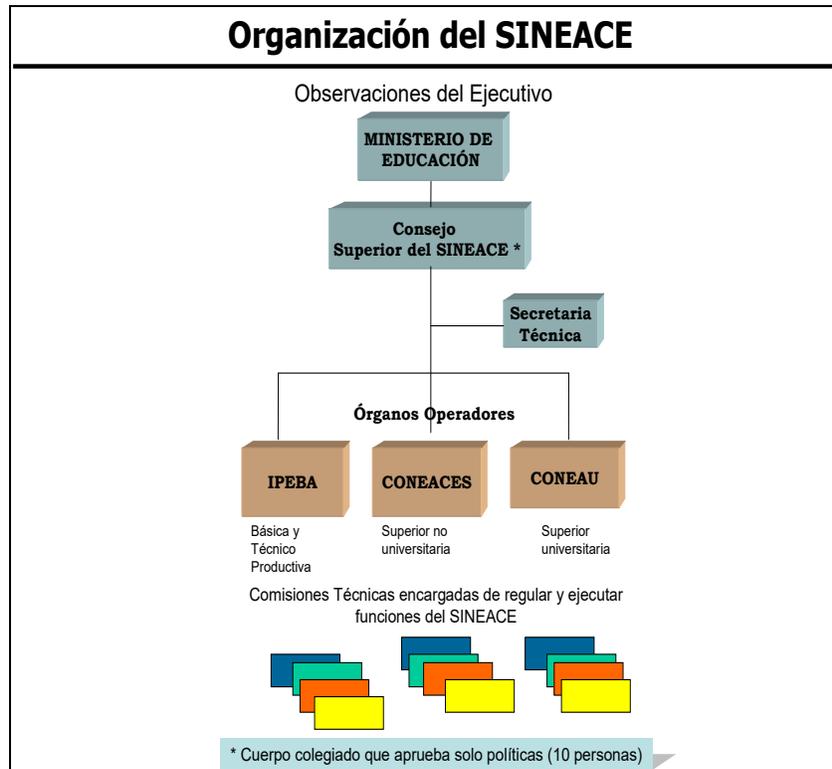
En Lima, a los diecinueve días del mes de mayo de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO  
Presidente del Congreso de la República

GILBERTO DÍAZ PERALTA  
Segundo Vicepresidente del  
Congreso de la República

09080

## ANEXO 13



## ANEXO 14



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PREGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

Actualmente la Facultad de Ciencias Contables se encuentra ejecutando su proceso de Autoevaluación; por lo cual solicitamos tu participación respondiendo el siguiente cuestionario, cuyo análisis nos permitirá establecer mejoras en los servicios que brinda la Facultad.

**A CONTINUACIÓN MARQUE LA ALTERNATIVA CON LA QUE MEJOR SE IDENTIFICA.:**

#### CARACTERÍSTICAS PERSONALES:

**Sexo:**    Masculino        Femenino                      **¿Trabaja?**    Si                       No  
**Edad:**    Menor de 22 años        Entre 31 y 45 años   **Año de estudio:** .....

Entre 22 y 30 años                       Mayor de 45 años

#### PROYECTO INSTITUCIONAL (FACTOR I)

1. ¿Tiene conocimiento de la Misión y Visión de su Facultad?     Si                No
2. ¿Tiene conocimiento de las funciones que realiza su Facultad para ponerlas a su servicio?  
     Si      No
3. ¿Qué apreciación tiene sobre el interés de la Facultad en fortalecer vínculos con otras instituciones académicas?  
     Excelente     Muy buena     Buena     Regular     Mala

#### POLÍTICAS DE BIENESTAR VIGENTES Y CLIMA INSTITUCIONAL (FACTOR VIII)

**A continuación marque con un aspa que tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con las siguientes expresiones:**

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Puedo expresar mis ideas y opiniones, dentro de la Facultad					
2	Vengo a la Facultad, con ánimo y ganas de estudiar.					
3	Venir a la Facultad, es estimulante y gratificante.					
4	Pienso que la infraestructura de mi Facultad es de calidad.					
5	Mantengo buena relación con mis profesores.					
6	Asumo las tareas asignadas por mis profesores.					
7	Mis profesores asumen con responsabilidad el curso(s) que dictan en la Facultad.					
8	Mis profesores me proporcionan información útil para mi carrera.					
9	Considero que la enseñanza en mi Facultad, es de calidad.					
10	Tengo conocimiento que la Facultad me finanza cursos de capacitación.					
11	El servicio que brinda el personal de biblioteca, es bueno y agradable.					
12	Tengo conocimientos que en la Facultad existen procedimientos para desarrollar proyectos de investigación.					
13	Tengo la apreciación de que a las autoridades de mi Facultad les interesa más las notas, que el desarrollo personal del alumno.					
14	Los trámites administrativos, son fáciles y rápidos de realizar.					
15	En mi Facultad cuento con profesionales que me brinden apoyo social y emocional.					

**Marque una o dos alternativas con la(s) expresión(es) que mejor se identifica:**

1. Mi mayor motivación profesional es:  
 Mejorar la productividad del país.                       Mejorar mi economía.  
 Reconocimiento social.                                       Otro \_\_\_\_\_ (especifique)
2. Utilizo mi tiempo libre en:  
 Participar en alguna organización civil o política.     Realizar una actividad recreativa o deportiva.  
 Estudiar algo relacionado a mi especialidad.         Otro \_\_\_\_\_ (especifique)
3. La formación que se da en la facultad, se enfoca más en:  
 Brindar más conocimientos al alumno.                 Formar el carácter de un profesional.  
 Brindar mejores conocimientos al alumno.         Otro \_\_\_\_\_ (especifique)
4. El valor que más se promueve en la facultad es:  
 Justicia             Ética             Responsabilidad             Solidaridad
5. ¿Conoces los servicios que brindan las Unidades de Bienestar u OFAYOE a los estudiantes de la facultad y/o Universidad?  
Si  ¿Cuáles? .....  
No
6. ¿Has accedido a algún servicio que brindan las Unidades de Bienestar u OFAYOE?  
Si  ¿Cuáles? .....  
No
7. ¿Has participado en alguna actividad extra-curricular organizada por parte de las Unidades de Bienestar u OFAYOE?  
Si  ¿Cuáles? .....  
No
8. ¿Qué apreciación tienes sobre los servicios que vienen brindando las Unidades de Bienestar u OFAYOE?  
Excelente       Muy Buena       Buena       Regular       Mala

**Sugerencias y/o recomendaciones:**

¿Cómo te gustaría que fuese el ambiente de tu Facultad? .....

¿De qué formas podría contribuir para lograrlo? .....

¿De qué forma podrían contribuir las autoridades competentes? .....

**RELACIONES INSTITUCIONALES, IMAGEN Y COMUNICACIÓN (FACTOR IX)**

1. ¿Conoce el contenido de alguna política de difusión de imagen institucional, que sea coherente con la misión y objetivos?  
 Si    ¿Cuál? .....  
 No
2. ¿Siente usted que tiene algún compromiso con la imagen de su facultad?  
 Si                                       No
3. ¿Conoce usted algún medio que difunde el que hacer de la Unidad de Postgrado?  
 Si    ¿Cuál? ... .....  
 No

***¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!***

## ANEXO 15



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

### CUESTIONARIO

Esta encuesta, pretende medir el grado de satisfacción respecto a los servicios académicos que brinda la Facultad de Ciencias Contables en su Área de Pregrado. Por favor, responda el siguiente cuestionario.

#### DATOS PERSONALES:

1. Sexo:            1. Masculino                             2. Femenino
2. Edad: .....
3. Año de            

I	II	III	IV	V
---	----	-----	----	---

 Estudios:

#### DATOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS:

1. Señale 2 razones por las cuales Ud. decidió estudiar la carrera de Contabilidad.  
A ..... B .....
2. Señale 2 problemas graves en el estudio de su carrera:  
A ..... B .....
3. ¿Los cursos que se dictan son los más adecuados?  
(1) Totalmente de acuerdo; (2) De acuerdo; (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo;  
(4) En desacuerdo; (5) Totalmente en desacuerdo.                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
4. ¿Qué cursos deberían incorporarse al plan de estudios? Indique dos de ellos.  
A ..... B .....
5. La dosificación de los cursos la calificarías como:                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

  
(1) Excelente; (2) Muy Buena; (3) Buena; (4) Regular; (5) Mala.
6. ¿Algún curso tiene o tuvo –a su entender-, una presentación poco organizada de temas?  
Sí             No  Especifique cuál, por favor: .....

#### **EN ESTA SECCIÓN, TOMA EN CUENTA LA SIGUIENTE ESCALA PARA EXPRESAR SUS RESPUESTAS:**

(1) Totalmente de acuerdo; (2) De acuerdo; (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; (4) En desacuerdo; (5) Totalmente en desacuerdo.

7. En general, los profesores ¿dominan los cursos a su cargo?                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
8. ¿Los profesores saben explicar sus cursos?. ¿Se les entiende?                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
9. ¿Los profesores abordan temas actualizados?                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
10. ¿Los profesores dosifican bien sus cursos?                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
11. ¿Se estimula la participación de los alumnos?                            

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Indique los cursos que más le han gustado: .....
13. Indique los cursos que menos le ha gustado: .....

En general, considera Ud. que los profesores:

14. ¿Son puntuales? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
15. ¿Cumplen con su horario de clases? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
16. ¿Preparan sus clases? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
17. ¿Entregan sus calificaciones a tiempo? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
18. ¿Controlan la asistencia de los alumnos? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

No  SI

19. La Dirección controla el avance de las clases? Sí  No  No sé

20. Cree Ud. que la entrega de separatas y/o Syllabus, a los alumnos:

Es oportuna  Sumamente impuntual

Es tardía  A veces puntual, a veces no

21. ¿Considera Ud. que la evaluación se ajusta a los temas impartidos en clase?

Sí  No

**EN ESTA SECCIÓN, TOMA EN CUENTA LA SIGUIENTE ESCALA PARA EXPRESAR SUS RESPUESTAS:**

(1) Excelente; (2) Muy Buena; (3) Buena; (4) Regular; (5) Mala.

22. El proceso de matrícula es: 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
23. El procedimiento de cobranza es: 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
24. El calendario académico es: 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
25. ¿Qué opina de la infraestructura?:
- a. Los Salones: 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- b. Las áreas comunes (oficinas, sala de lectura) 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- c. Los baños 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
26. ¿Qué opina del equipamiento?
- a. Centro de Cómputo: 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- b. Equipos de Proyección / video 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- c. Biblioteca 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- d. Material adicional (publicaciones, videos, separatas) 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
27. El mantenimiento:
- a. Limpieza 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- b. Buen estado de infraestructura y equipamiento 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28. Atención del personal administrativo:
- a. personal operativo (repcionistas, secretarias)
  - b. Coordinador
  - c. Director

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**EN ESTA SECCIÓN, TOME EN CUENTA LA SIGUIENTE ESCALA PARA EXPRESAR SUS RESPUESTAS:**

(1) MUY BIEN; (2) BIEN; (3) REGULAR; (4) MAL; (5) PÉSIMO.

29. Información al alumno:
30. Asistencia al alumno

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**EN ESTA SECCIÓN, TOME EN CUENTA LA SIGUIENTE ESCALA PARA EXPRESAR SUS RESPUESTAS:**

(1) Totalmente de acuerdo; (2) De acuerdo; (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; (4) En desacuerdo; (5) Totalmente en desacuerdo.

31. Cree Ud. que están claramente definidos los procedimientos para:
- a. Obtener certificados, constancias, etc.
  - b. Presentar un reclamo

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

32. Qué servicios le gustaría que fueran ofrecidos adicionalmente a los actuales?. Señale tres.

A ..... B..... C .....

33. ¿Se siente satisfecho con el servicio brindado?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

34. Si tuviera que calificar al Pregrado de su Facultad, ¿qué nota le pondría en un rango de 0 a 20?

.....

***Gracias por su colaboración.***

## ANEXO 16



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

### ENCUESTA ACADÉMICA Y SOCIO ECONOMICA DEL EGRESADO

La Oficina de Calidad Académica y Acreditación, solicita a usted su colaboración para el llenado de esta encuesta.

#### A) OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

01 ¿Cuál ha sido su área de orientación en su formación académica?

.....

02 ¿En qué áreas aplica su formación de egresados?

Finanzas  Costos  Auditoría  Gubernamental  Gestión

03 ¿Cuál sería el curso según su apreciación que debería reforzarse en la Facultad?

.....

04 De acuerdo a su experiencia laboral ¿qué cursos cree Ud. que deberían implementarse o que podrían darse con mayor importancia en la carrera?

.....

.....

.....

05 Considera que la FCC debe obligatoriamente enseñar algún idioma extranjero?

¿Cuál? .....

#### B) SITUACIÓN Y PERSPECTIVA DE LOS EGRESADOS :

06 En su condición de Egresados ¿estaría dispuesto a establecer una constante comunicación con la FCC?

Sí

No

07 Brindaría información sobre su campo de desarrollo y experiencia profesional?

Sí

No

08 Como:

Jefe de Práctica

Conferencista

Profesor CEUPS

09 ¿Durante qué tiempo? .....

10 ¿Cambió de ocupación durante los últimos 5 años?  
Sí  No

11 ¿Cuál fue su ocupación durante ese lapso?  
.....

12 Durante el desarrollo de su actividad profesional, cómo considera Ud. que es su condición laboral?

Buena  Regular  Mala

En función a las expectativas de su empleador:

Buena  Regular  Mala

13 ¿Ha tenido Ud. algún reconocimiento o distinción de alguna de las instituciones u organizaciones en las que ha laborado?

Sí  No

¿Cuál?.....

¿En qué Año?.....

14 ¿Se ha desarrollado Ud. como empresario, creando empresas y generando trabajo para otros ciudadanos?

Sí  No

15 Señale hasta dos actividades empresariales que está desarrollando

Consultor  Asesor  Gestor Empresarial  Auditor

Financista  Otro

16 Complementando su respuesta anterior, ¿qué cursos o temas considera que la FCC debe establecer en la currícula, para optimizar el desempeño del egresado como empresario.  
.....

C) DATOS ACADÉMICOS :

17 Ingreso a la UNMSM, por la modalidad: .....

18 Ingreso a la Facultad de Ciencias Contables (FCC) por:

Ingreso Directo  Traslado Interno

19 En caso de Traslado Interno, indique su Facultad de Procedencia :  
.....

20 ¿Año de Ingreso a la FCC? ..... ¿Año de conclusión de estudios? .....

## ANEXO 17



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
OFICINA DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN

### ENCUESTA ACADÉMICA Y SOCIOECONÓMICA DEL EGRESADO

La Oficina de Calidad Académica y Acreditación elaboró el presente cuestionario con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades en distintos aspectos de la carrera de Contabilidad, para el mejoramiento de la calidad de la actividad académica que se realiza en la Facultad. Por este motivo le solicitamos contestar todas las preguntas de manera responsable, tenga en cuenta que su opinión es de mucha importancia, cabe acotar que la información obtenida se trabajará de manera confidencial.

Muchas Gracias

#### INFORMACIÓN BÁSICA DEL ESTUDIANTE EGRESADO

1. Nombres y apellidos : .....
2. Teléfono : .....
3. Correo electrónico : .....
4. Lugar de residencia : .....

5. Edad actual:

- Menos de 25 años   
Entre 26-35 años   
Entre 36-45 años   
Más de 45 años

6. Sexo:

- Femenino   
Masculino

7. Año de ingreso ..... Año de egreso .....

8. Condición: Egresado  Bachiller

9. Actualmente, ¿Se encuentra trabajando?

Si  No

Si se encuentra trabajando actualmente, el rol que cumple en la Institución es de:

Jefe  Empleado  Independiente

Y el sector en el que está empleado es:

Público  Privado  Otro .....

#### FORMACIÓN PROFESIONAL

1. El área de orientación en su formación académica fue:

Tributación  Finanzas  Contabilidad  Auditoría   
Costos  Gestión  Otro .....

2. El área en la que aplica su formación es:  
 Tributación  Finanzas  Contabilidad  Auditoría   
 Costos  Gestión  Otro .....
3. ¿Qué curso cree usted que debería reforzarse en el desarrollo de su carrera?.....
4. De acuerdo a su experiencia laboral ¿qué cursos cree usted que deberían implementarse o qué podrían darse con mayor importancia en su carrera? .....
5. ¿Considera que la currícula de su carrera debe contener obligatoriamente algún idioma extranjero?  
 Si  ¿Cuál? ..... No

### SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DEL EGRESADO

1. ¿Brindaría información sobre su campo de desarrollo y experiencia profesional?  
 Si  ¿Cómo? Jefe de Práctica  Conferencista   
 Profesor CEUPS  Otro .....  
 No
2. ¿Cambió de ocupación durante los últimos 5 años? Si  No
3. ¿Durante el desarrollo de su actividad profesional, como considera usted que es su condición laboral? Buena  Regular  Mala   
 Y en función a las expectativas de su empleador:  
 Buena  Regular  Mala
4. ¿Tuvo algún reconocimiento o distinción de alguna de las Instituciones u Organizaciones en las que ha laborado?  
 Si  ¿Cuál? ..... ¿En que año? .....  
 No
5. ¿Se ha desarrollado usted como empresario, creando empresas y generando trabajo para otros ciudadanos? Si  No
6. Señale la actividad empresarial que se encuentra desarrollando actualmente:  
 Consultor  Asesor  Gestor Empresarial   
 Auditor  Financista  Asistente Contable   
 Otro .....
7. Complementando su respuesta anterior, ¿qué cursos o temas considera que la Facultad de Ciencias Contables debe establecer en la currícula, para optimizar el desempeño del egresado como empresario? .....

**RESULTADO GENÉRICO DE LAS  
ENCUESTAS**



## ANEXO 18

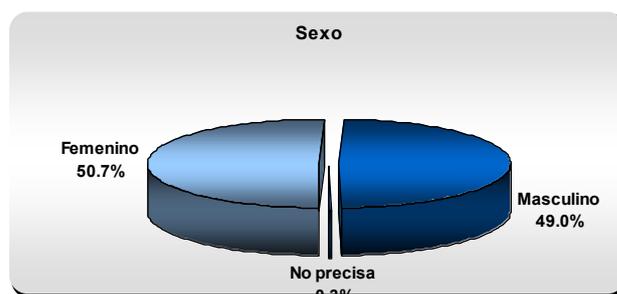
### UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

#### FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

#### RESULTADOS DE LA ENCUESTA “GRADO DE CONOCIMIENTO SOBRE ASPECTOS INSTITUCIONALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES” APLICADA A LOS ALUMNOS DEL ÁREA DEL PREGRADO (2005)

##### SEXO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	153	50.7	50.7
Masculino	148	49.0	99.7
No precisa	1	.3	100.0
Total	302	100.0	



El 50.7% de los encuestados son de sexo femenino, el 49% son del sexo masculino y el 0.3% de los encuestados no respondió esta pregunta.

##### TRABAJA

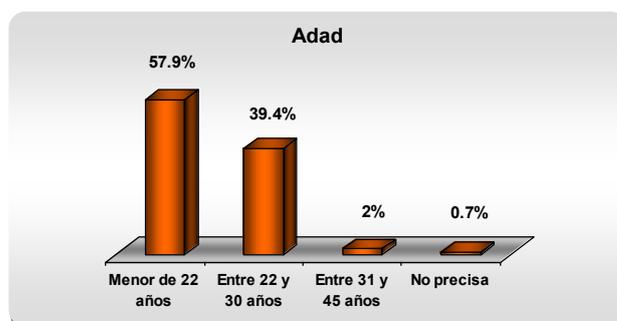
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No trabaja	146	48.3	48.3
Si trabaja	141	46.7	95.0
No precisa	15	5.0	100.0
Total	302	100.0	



El 48.3% de los alumnos encuestados no se encuentran trabajando en la actualidad, el 46.7% sí se encuentra trabajando y el 5% de los ellos no precisaron su respuesta.

##### EDAD

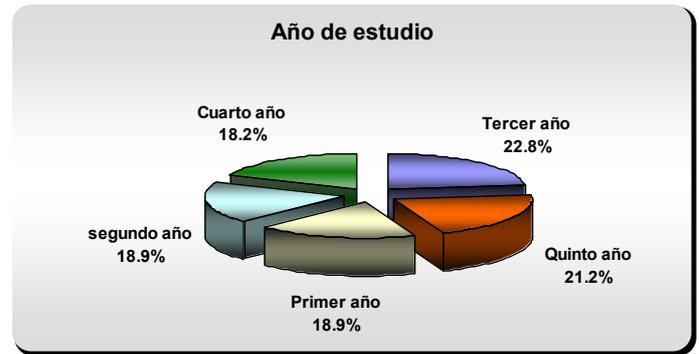
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor de 22 años	175	57.9	57.9
Entre 22 y 30 años	119	39.4	97.4
Entre 31 y 45 años	6	2.0	99.3
No precisa	2	.7	100.0
Total	302	100.0	



El 57.9% de los alumnos encuestados son menores de 22 años, el 39.4% de ellos se encuentran entre las edad de 22 a 30 años, el 2% se encuentran entre 31 a 45 años y el 0.7% de los alumnos encuestados no precisó su respuesta.

### AÑO DE ESTUDIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tercer año	69	22.8	22.8
Quinto año	64	21.2	44.0
Primer año	57	18.9	62.9
segundo año	57	18.9	81.8
Cuarto año	55	18.2	100.0
Total	302	100.0	

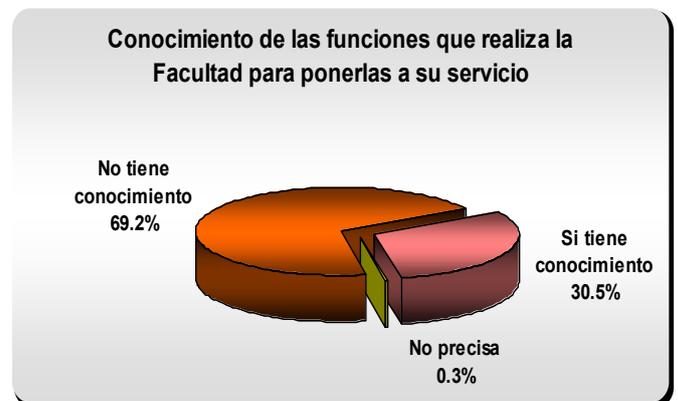


El 22.8% de los alumnos encuestados cursan el “tercer años” de estudio, el 21.2% cursa el “quinto año”, el 18.9% “primera año”, el 18.9% “segundo año” y el 18.2% de los alumnos encuestados cursa el “cuarto año” de estudio.

### INFORMACIÓN CONCERNIENTE AL FACTOR I: “PROYECTO INSTITUCIONAL

#### Conocimiento de las funciones que realiza la Facultad para ponerlas a su servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No tiene conocimiento	209	69.2	69.2
Si tiene conocimiento	92	30.5	99.7
No precisa	1	.3	100.0
Total	302	100.0	

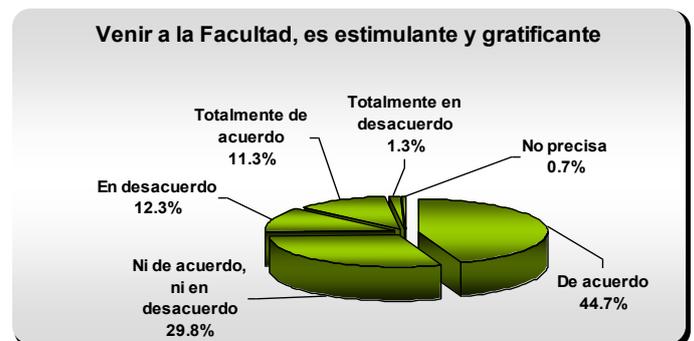


El 69.2% de los alumnos encuestados no tiene conocimiento de las funciones que realiza la Facultad para ponerlas a su servicio, el 30.5% de los alumnos respondió que sí tiene conocimiento y el 0.3% de los encuestados no precisó su respuesta.

### INFORMACIÓN CONCERNIENTE AL FACTOR VIII: “BIENESTAR Y CLIMA INSTITUCIONAL”:

#### Venir a la Facultad, es estimulante y gratificante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	135	44.7	44.7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	90	29.8	74.5
En desacuerdo	37	12.3	86.8
Totalmente de acuerdo	34	11.3	98.0
Totalmente en desacuerdo	4	1.3	99.3
No precisa	2	.7	100.0
Total	302	100.0	



El 44.7% está de acuerdo con el que venir a la Facultad es estimulante, el 29.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo está el 12.3% y el 11.3% está totalmente de acuerdo.

**Asumo las tareas asignadas por mis profesores.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	191	63.2	63.2
Totalmente de acuerdo	47	15.6	78.8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	15.6	94.4
En desacuerdo	10	3.3	97.7
No precisa	5	1.7	99.3
Totalmente en desacuerdo	2	.7	100.0
Total	302	100.0	

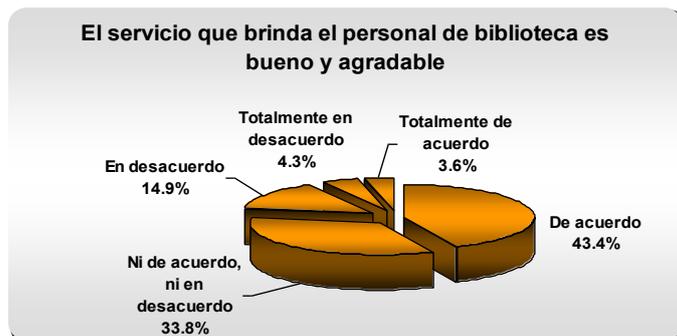
El 78.8% están de acuerdo y totalmente de acuerdo en asumir las tareas asignadas por sus profesores.



**El servicio que brinda el personal de biblioteca es bueno y agradable**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	131	43.4	43.4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	102	33.8	77.2
En desacuerdo	45	14.9	92.1
Totalmente en desacuerdo	13	4.3	96.4
Totalmente de acuerdo	11	3.6	100.0
Total	302	100.0	

El 43.4% manifestó que el servicio que brinda el personal de biblioteca es bueno y agradable.



**Mi mayor motivación profesional es:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mejorar mi economía	119	39.4	39.4
Mejorar la productividad del país	98	32.5	71.9
Reconocimiento social	46	15.2	87.1
Otro	26	8.6	95.7
No precisa	13	4.3	100.0
Total	302	100.0	

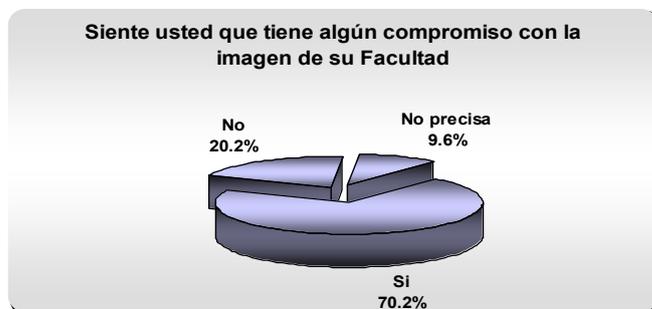
El 71.9% concluyó que su mayor motivación profesional es mejorarse economía y la productividad del país.



**INFORMACIÓN CONCERNIENTE AL FACTOR IX: "RELACIONES INSTITUCIONALES, IMAGEN Y COMUNICACIÓN"**

**Siente usted que tiene algún compromiso con la imagen de su Facultad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	212	70.2	70.2
No	61	20.2	90.4
No precisa	29	9.6	100.0
Total	302	100.0	



El 70.2% de los encuestados respondieron que sienten que tienen algún comprometidos con la imagen de la Facultad, el 20.2% respondieron que no sienten que tienen compromiso alguno, y el 9.6% de los encuestados no respondieron esta pregunta.

## ANEXO 19

### UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

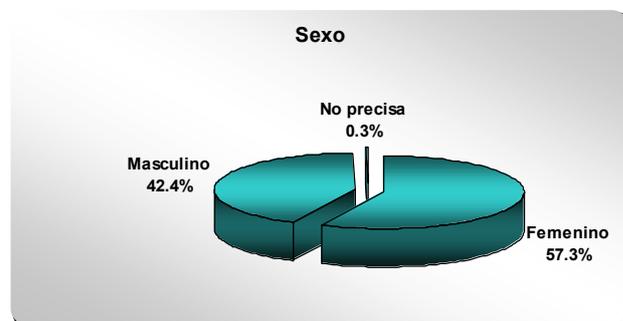
#### FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA “GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS SERVICIOS ACADÉMICOS-ADMINISTRATIVOS QUE BRINDA LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES”, APLICADA A LOS ALUMNOS DEL ÁREA DE PREGRADO (2005)

#### DATOS PERSONALES

Sexo

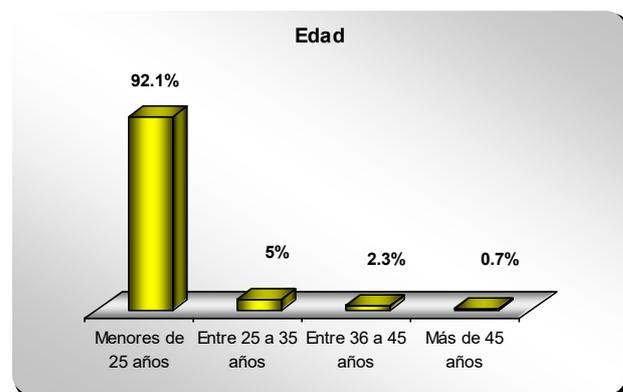
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	173	57.3	57.3
Masculino	128	42.4	99.7
No precisa	1	.3	100.0
Total	302	100.0	



El 57.3% de los alumnos encuestados es de sexo femenino, el 42.4% es de sexo masculino y el 0.3% de ellos no precisó su respuesta.

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menores de 25 años	278	92.1	92.1
Entre 25 a 35 años	15	5.0	97.0
Entre 36 a 45 años	7	2.3	99.3
Más de 45 años	2	.7	100.0
Total	302	100.0	



El 92.1% de los alumnos encuestados de pregrado son menores de 25 años, el 5% tiene la edad de 25 a 35 años, el 2.3% de 36 a 45 años y el 0.7% de los encuestados son mayores de 45 años.

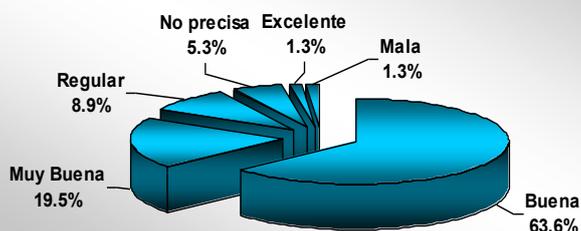
## **DATOS ACADÉMICOS – ADMINISTRATIVOS**

**La dosificación de los cursos la calificas como:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	192	63.6	63.6
Muy Buena	59	19.5	83.1
Regular	27	8.9	92.1
No precisa	16	5.3	97.4
Excelente	4	1.3	98.7
Mala	4	1.3	100.0
Total	302	100.0	

El 63.6% de los alumnos encuestados califican la dosificación de los cursos como “buena”, el 19.5% “muy buena”, el 8.9% “regular” y un porcentaje muy bajo opina que es excelente y mala.

**La dosificación de los cursos la calificas como:**

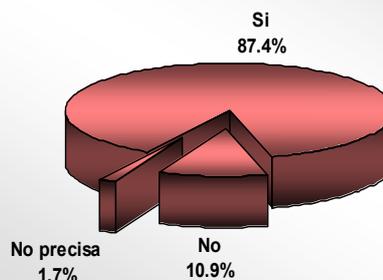


**¿Considera Ud. que los profesores controlan la asistencia de los alumnos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	264	87.4	87.4
No	33	10.9	98.3
No precisa	5	1.7	100.0
Total	302	100.0	

EL 87.4% de los alumnos encuestados consideran que los profesores si controlan la asistencia a sus alumnos, mientras que el 10.9% considera lo contrario.

**¿Considera Ud. que los profesores controlan la asistencia de los alumnos?**

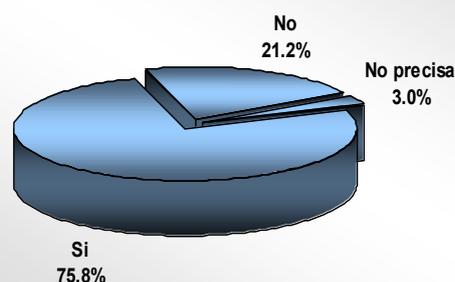


**¿Considera Ud. que la evaluación se ajusta a los temas impartidos en clase?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	229	75.8	75.8
No	64	21.2	97.0
No precisa	9	3.0	100.0
Total	302	100.0	

El 75.8% de los alumnos encuestados consideran que la evaluación si se ajusta a los temas impartidos en clases, y el 21.2% considera que no se ajusta.

**¿Considera Ud. que la evaluación se ajusta a los temas impartidos en clases?**

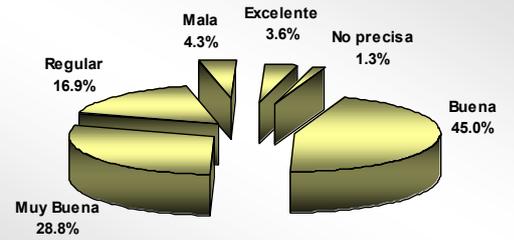


**¿Qué opina de la infraestructura de los salones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	136	45.0	45.0
Muy Buena	87	28.8	73.8
Regular	51	16.9	90.7
Mala	13	4.3	95.0
Excelente	11	3.6	98.7
No precisa	4	1.3	100.0
Total	302	100.0	

El 45% de los encuestados opinan que la infraestructura de los salones es “buena”, el 28.8% considera “mala”, el 16.9% “regular” y en pequeños porcentajes opinan que es “mala” y “excelente”.

**¿Qué opina de la infraestructura de los salones?**

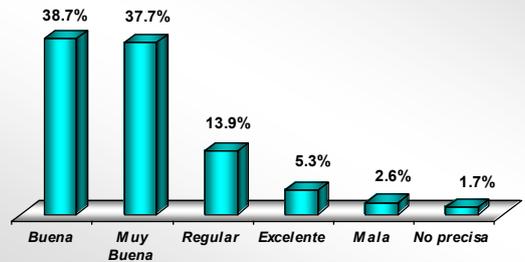


**¿Qué opina de la infraestructura de las áreas comunes (oficina, salas de lectura)?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	117	38.7	38.7
Muy Buena	114	37.7	76.5
Regular	42	13.9	90.4
Excelente	16	5.3	95.7
Mala	8	2.6	98.3
No precisa	5	1.7	100.0
Total	302	100.0	

El 38.7% de los alumnos encuestados opinan que la infraestructura de las áreas comunes es “buena”, el 37.7% “muy buena” y el 13.9% “regular”.

**¿Qué opina de la Infraestructura de las áreas comunes?**

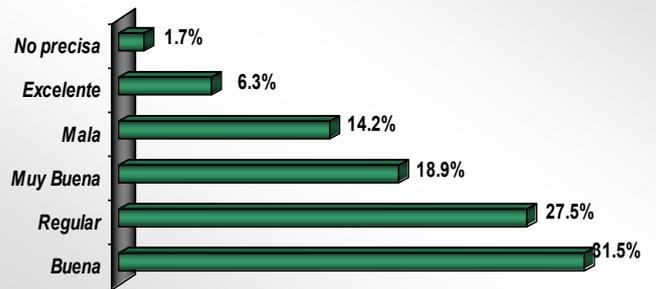


**¿Qué opina de la infraestructura de los baños?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	95	31.5	31.5
Regular	83	27.5	58.9
Muy Buena	57	18.9	77.8
Mala	43	14.2	92.1
Excelente	19	6.3	98.3
No precisa	5	1.7	100.0
Total	302	100.0	

El 31.5% de los alumnos encuestados opina que la infraestructura de los baños es “buena”, el 27.5% “regular”, el 18.9% “muy buena” y el 14.2% opina que la infraestructura es “mala”.

**¿Qué opina de la infraestructura de los baños?**

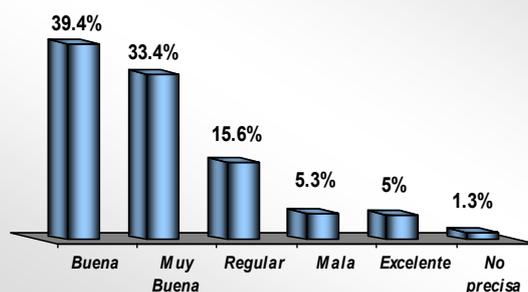


**¿Qué opina del equipamiento del Centro de Cómputo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	119	39.4	39.4
Muy Buena	101	33.4	72.8
Regular	47	15.6	88.4
Mala	16	5.3	93.7
Excelente	15	5.0	98.7
No precisa	4	1.3	100.0
Total	302	100.0	

El 72.8% tiene una buena opinión respecto del equipamiento del Centro de Cómputo

**¿Qué opina del equipamiento del Centro de Cómputo?**

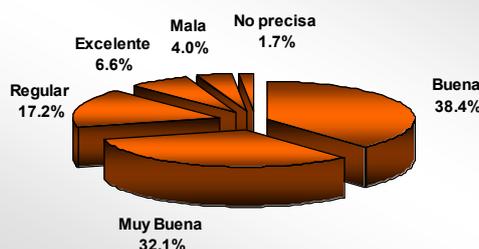


**¿Qué opina de los Equipos de Proyección / Video?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	116	38.4	38.4
Muy Buena	97	32.1	70.5
Regular	52	17.2	87.7
Excelente	20	6.6	94.4
Mala	12	4.0	98.3
No precisa	5	1.7	100.0
Total	302	100.0	

El 70.5% tiene una buena opinión de sobre los equipos de proyección de la Facultad.

**¿Qué opina de los equipos de proyección/video?**

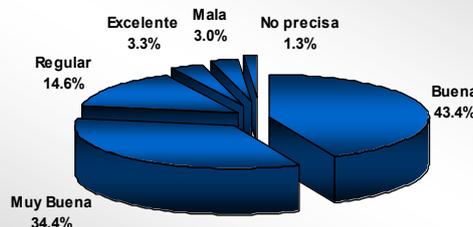


**¿Qué opina del equipamiento de la Biblioteca?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	131	43.4	43.4
Muy Buena	104	34.4	77.8
Regular	44	14.6	92.4
Excelente	10	3.3	95.7
Mala	9	3.0	98.7
No precisa	4	1.3	100.0
Total	302	100.0	

El 77.8% presenta una buena opinión respecto al equipamiento de la Biblioteca.

**¿Qué opina del equipamiento de la Biblioteca?**

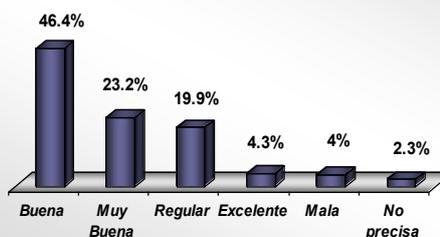


Respecto al material adicional un 69.5% opina bastante bien respecto de éste.

**¿Qué opina del Material adicional (publicaciones, videos, separatas) que brindan los profesores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	140	46.4	46.4
Muy Buena	70	23.2	69.5
Regular	60	19.9	89.4
Excelente	13	4.3	93.7
Mala	12	4.0	97.7
No precisa	7	2.3	100.0
Total	302	100.0	

**¿Qué opina del material adicional que brindan los profesores?**

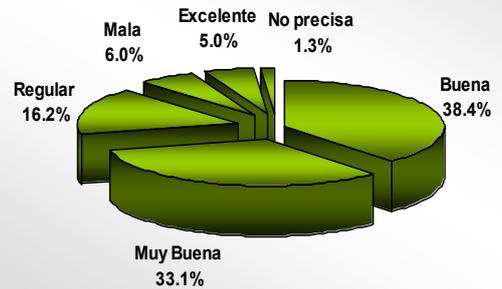


**¿Qué opina de la limpieza?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	116	38.4	38.4
Muy Buena	100	33.1	71.5
Regular	49	16.2	87.7
Mala	18	6.0	93.7
Excelente	15	5.0	98.7
No precisa	4	1.3	100.0
Total	302	100.0	

Respecto a la limpieza el 71.5% de los alumnos opinaron que ésta es buena.

**¿Qué opina de la limpieza?**

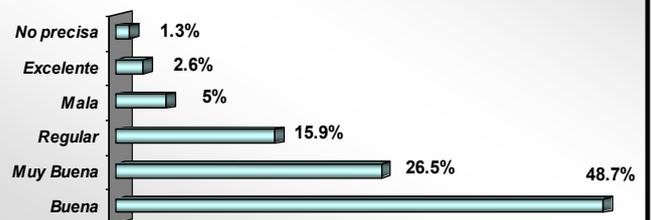


**¿Qué opina del buen estado de la infraestructura y el equipamiento?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	147	48.7	48.7
Muy Buena	80	26.5	75.2
Regular	48	15.9	91.1
Mala	15	5.0	96.0
Excelente	8	2.6	98.7
No precisa	4	1.3	100.0
Total	302	100.0	

En relación con el estado de la Infraestructura y el equipamiento el 75.2% opinaron que esta se encontraba en buenas condiciones.

**¿Qué opina del buen estado de la infraestructura y el equipamiento?**

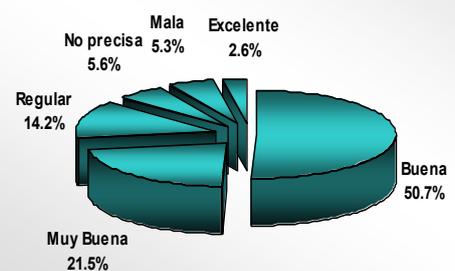


**¿Qué opinión tiene acerca de la atención del Director?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	153	50.7	50.7
Muy Buena	65	21.5	72.2
Regular	43	14.2	86.4
No precisa	17	5.6	92.1
Mala	16	5.3	97.4
Excelente	8	2.6	100.0
Total	302	100.0	

Respecto a la atención del Director se puede observar que el 72.2% considera que es buena

**¿Qué opinión tiene acerca de la atención del Director?**



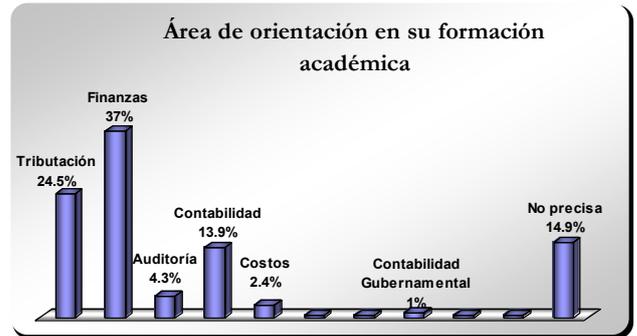
## ANEXO 20

### RESULTADOS DE LA “ENCUESTA ACADÉMICA Y SOCIOECONÓMICA” APLICADA A LOS ALUMNOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

(Noviembre 2005 a Marzo 2006)

¿Cuál ha sido su área de orientación en su formación académica?

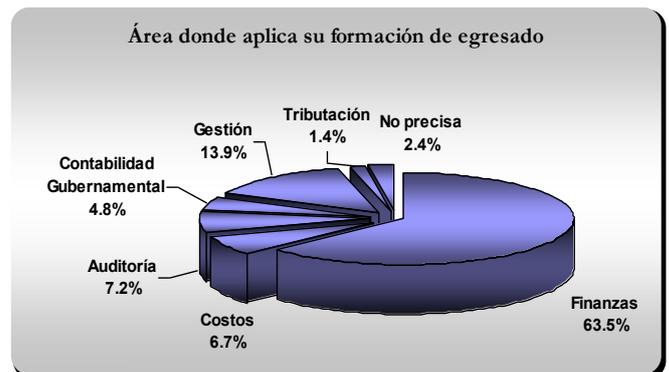
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tributación	51	24.5	24.5
Finanzas	77	37.0	61.5
Auditoría	9	4.3	65.9
Contabilidad	29	13.9	79.8
Costos	5	2.4	82.2
Administración	1	.5	83.2
Gubernamental	2	1.0	84.1
Docencia	1	.5	84.6
Gestión	1	.5	85.1
No precisa	31	14.9	100.0
Total	208	100.0	



El 37% de los encuestados respondió que el área de orientación en su formación académica fue “Finanzas”, el 24.5% respondió “Tributación”, el 13.9% “Contabilidad”, el 4.3% “Auditoría”, el 2.4% “Costos”, y el 14.9% no respondió.

¿En qué áreas aplica su formación de egresado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Finanzas	132	63.5	63.5
Costos	14	6.7	70.2
Auditoría	15	7.2	77.4
Gubernamental	10	4.8	82.2
Gestión	29	13.9	96.2
Tributación	3	1.4	97.6
No precisa	5	2.4	100.0
Total	208	100.0	



El 63.5% de los encuestados respondió que el área donde aplica su formación de egresado es “Finanzas”, el 13.9% “Gestión”, el 7.2% “Auditoría”, el 6.7% “Costos”, el 4.8% “Contabilidad Gubernamental”, el 1.4% “Tributación”, y el 2.4% no respondió esta pregunta.

En su condición de egresado, ¿Estaría dispuesto a establecer una constante comunicación con la FCC?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	196	94.2	94.2
No	7	3.4	97.6
No precisa	5	2.4	100.0
Total	208	100.0	



El 94.2% de los encuestados están dispuestos a establecer una constante comunicación con la Facultad de Ciencias Contables, el 3.4% no están dispuestos, y el 2.4% no precisó su respuesta.

¿Brindaría información sobre su campo de desarrollo y experiencia profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	186	89.4	89.4
No	18	8.7	98.1
No precisa	4	1.9	100.0
Total	208	100.0	



El 89.4% de los encuestados brindarían información sobre su campo de desarrollo y experiencia profesional, el 8.7% no brindarían información, y el 1.9% de los encuestados no precisa su respuesta.

¿Cómo brindaría información sobre su campo de desarrollo y experiencia profesional?

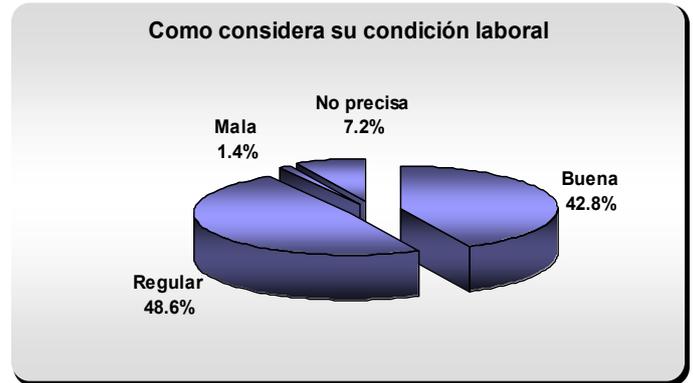
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Jefe de práctica	110	59.1	59.1
Conferencista	34	18.3	77.4
Profesor CEUPS	20	10.8	88.2
No precisa	22	11.8	100.0
Total	186	100.0	



De las personas que brindarían información a la Facultad, el 59.1% lo harían como "Jefe de Práctica", el 18.3% como "Conferencista", el 10.8% como "Profesor del CEUPS", y el 11.8% no precisó su respuesta.

**Durante el desarrollo de su actividad profesional  
¿Cómo considera Ud. que es su condición laboral ?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	89	42.8	42.8
Regular	101	48.6	91.3
Mala	3	1.4	92.8
No precisa	15	7.2	100.0
Total	208	100.0	



El 48.6% de los encuestados consideran “Regular” su condición laboral, el 42.8% considera “Buena”, el 1.4% considera su condición laboral “mala”, y el 7.2% no precisan su respuesta.

**¿Cómo considera Ud. que es su condición laboral,  
en función a las expectativas de su empleador?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	127	61.1	61.1
Regular	58	27.9	88.9
Mala	4	1.9	90.9
No precisa	19	9.1	100.0
Total	208	100.0	



El 61.1% de los encuestados consideran “Buena” su condición laboral, en función a las expectativas de su empleador; el 27.9% consideran “Regular”, el 1.9% consideran “mala”, y el 9.1% de los encuestados no precisan su respuesta.

**¿Qué reconocimiento ha obtenido Ud. de las Instituciones u  
organizaciones en las que ha laborado?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mejor Trabajador	6	12.0	12.0
Curso de Especialización	2	4.0	16.0
Aumento de Sueldo y Nivel	16	32.0	48.0
Banco de Reconocimientos	10	20.0	68.0
No precisa	16	32.0	100.0
Total	50	100.0	



Del 24% de los encuestados que han obtenido algún tipo de reconocimiento, el 32% de ellos fueron reconocidos con Aumento de Sueldo y Nivel, el 20% en el Banco de Reconocimientos y con Diplomas, el 12% fueron reconocidos como Mejor Trabajador, el 4% con Cursos de Especialización, y finalmente el 32% de los encuestados no precisan su respuesta.

**Actividades empresariales que está desarrollando**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Consultor	34	16.3	16.3
Asesor	31	14.9	31.3
Gestor Empresarial	7	3.4	34.6
Auditor	8	3.8	38.5
Financista	14	6.7	45.2
Otro	43	20.7	65.9
No precisa	71	34.1	100.0
Total	208	100.0	

**Actividad empresarial que está desarrollando**



El 16.3% de los encuestados se encuentran desarrollando la actividad de “Consultor”, el 14.9% de Asesor, 6.7% de Financista, el 3.8% de Auditor, el 3.4% de Gestor Empresarial, el 20.7% de los encuestados se encuentra desarrollando otras actividades, y finalmente el 34.1% de los encuestados no precisaron su respuesta.

## ANEXO 21

### RESULTADOS DE LA “ENCUESTA ACADÉMICA Y SOCIOECONÓMICA”

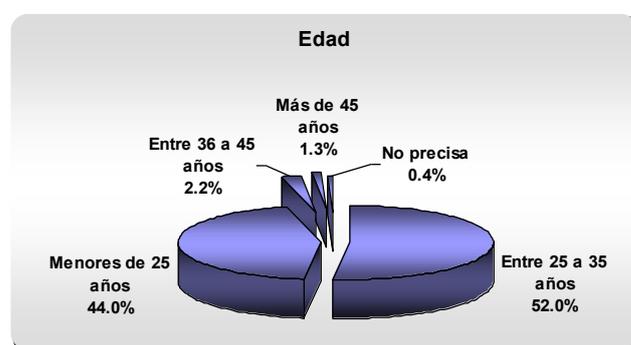
#### APLICADA A LOS ALUMNOS EGRESADOS DE LA

#### FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

(Mayo a Julio 2006)

**Edad**

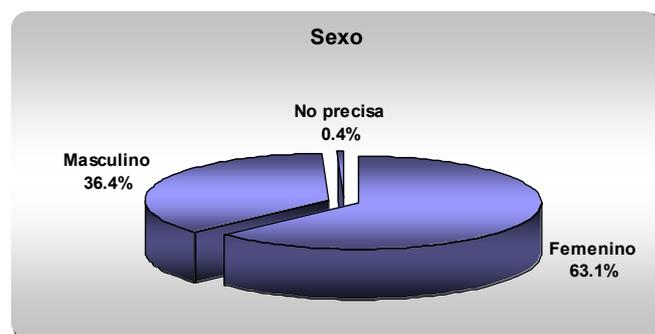
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Entre 25 a 35 años	117	52.0	52.0
Menores de 25 años	99	44.0	96.0
Entre 36 a 45 años	5	2.2	98.2
Más de 45 años	3	1.3	99.6
No precisa	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 52% de los encuestados se encuentran entre las edades de 25 a 35 años, el 44% son menores de 25 años, el 2.2% se encuentran entre las edades de 36 a 45 años y el 1.3% de los encuestados son mayores de 45 años.

**Sexo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	142	63.1	63.1
Masculino	82	36.4	99.6
No precisa	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 63.1% de los encuestados son mujeres, el 36.4% varones y el 0.4% de los encuestados no respondió esta pregunta.

**Año de Egreso**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
2005	56	24.9	24.9
2003	49	21.8	46.7
2004	45	20.0	66.7
2002	21	9.3	76.0
2001	18	8.0	84.0
2000	9	4.0	88.0
No precisa	8	3.6	91.6
1997	6	2.7	94.2
1996	5	2.2	96.4
1994	2	.9	97.3
1998	2	.9	98.2
1999	2	.9	99.1
1973	1	.4	99.6
1993	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 24.9% de los encuestados egresaron de la Facultad de Ciencias Contables en el año 2005, el 21.8% egresaron en el año 2003, el 20% en el 2004, el 9.3% en el 2002, el 8% en el 2001, el 4% en el 2000, el 3.6% de los encuestados no precisó su respuesta, el 2.7% egresó en el año 1997 y el 2.2% egresó en el año 1996.

**Situación laboral actual**

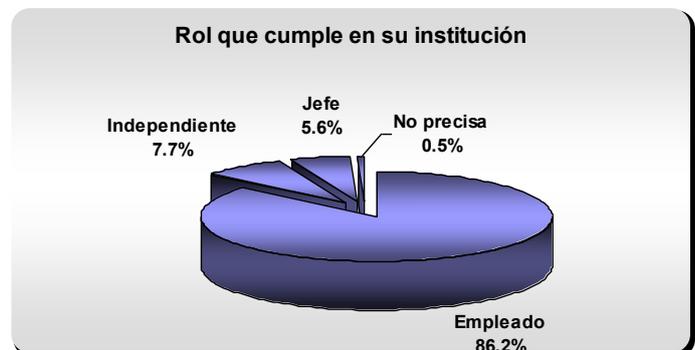
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Trabaja	196	87.1	87.1
No trabaja	27	12.0	99.1
No precisa	2	.9	100.0
Total	225	100.0	



El 87.1% de los encuestados se encuentran trabajando en la actualidad, el 12% no cuenta con un empleo y el 0.9% de los encuestados no respondió esta pregunta.

**Rol que cumple en su Institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Empleado	169	86.2	86.2
Independiente	15	7.7	93.9
Jefe	11	5.6	99.5
No precisa	1	.5	100.0
Total	196	100.0	



Del total de encuestados que se encuentran trabajando en la actualidad, el 86.2% se desempeña como "Empleado", el 7.7% cuenta con un trabajo independiente, el 5.6% de ellos cumplen el rol de "Jefe" y el 0.5% no precisó su respuesta.

### Sector en el que trabaja actualmente

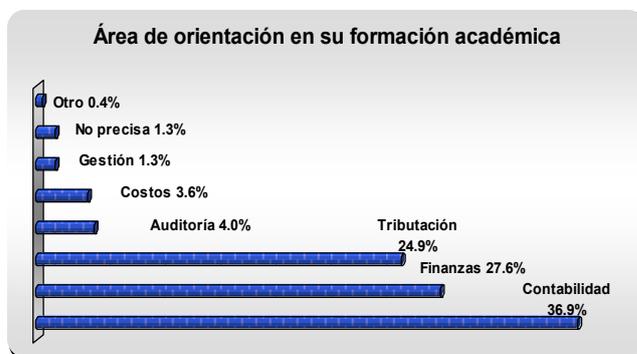
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Privado	152	77.6	77.6
Público	37	18.9	96.4
No precisa	5	2.6	99.0
ONG	2	1.0	100.0
Total	196	100.0	



Del total de encuestados que se encuentran trabajando en la actualidad, el 77.6% está empleado en el sector "Privado", el 18.9% en el sector "Público", el 1% en una ONG y el 2.6% de los encuestados no precisó sus respuestas.

### Área de orientación en su formación académica

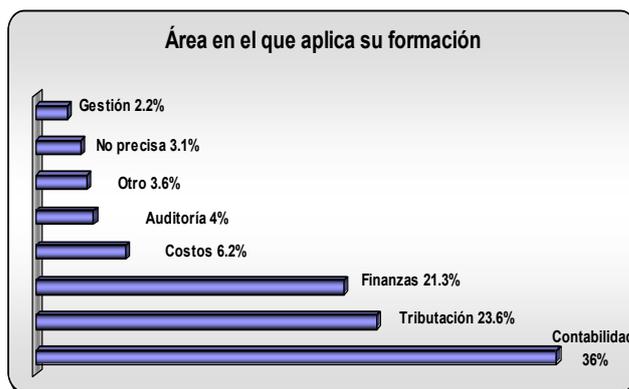
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Contabilidad	83	36.9	36.9
Finanzas	62	27.6	64.4
Tributación	56	24.9	89.3
Auditoría	9	4.0	93.3
Costos	8	3.6	96.9
Gestión	3	1.3	98.2
No precisa	3	1.3	99.6
Otro	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 36.9% de los encuestados respondió que su área de orientación en su formación académica fue "Contabilidad", el 27.6% respondió "Finanzas", el 24.9% "Tributación", el 4% "Auditoría", el 3.6% "Costos", el 1.3% "Gestión", el 1.3% de los encuestados no precisó su respuesta y finalmente el 0.4% respondió la alternativa "Otro" sin especificar el área.

### Área en el que aplica su formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Contabilidad	81	36.0	36.0
Tributación	53	23.6	59.6
Finanzas	48	21.3	80.9
Costos	14	6.2	87.1
Auditoría	9	4.0	91.1
Otro	8	3.6	94.7
No precisa	7	3.1	97.8
Gestión	5	2.2	100.0
Total	225	100.0	



El 36% de los encuestados respondió que el área en la que aplica su formación es "Contabilidad", el 23.6% respondió "Tributación", el 21.3% "Finanzas", el 6.2% "Costos", el 4% "Auditoría", el 3.6% de los encuestados respondió "Otros" sin especificar el área, el 3.1% de los encuestados no precisó su respuesta y finalmente el 2.2% de los encuestados respondió que el área en la que aplica su formación es "Gestión".

**De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Qué curso debería reforzarse?**

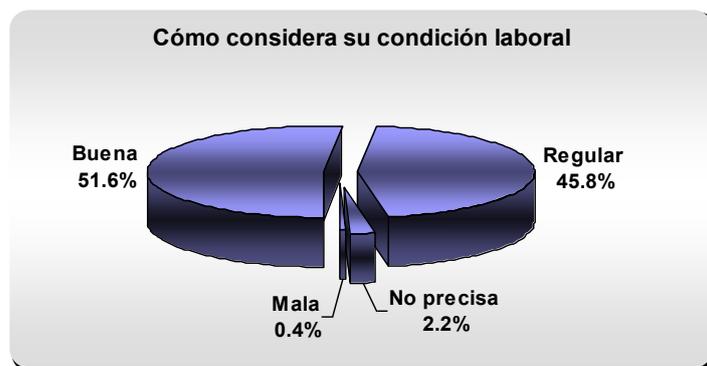
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Finanzas	48	21.3	21.3
No precisa	48	21.3	42.7
Tributación	41	18.2	60.9
Contabilidad	13	5.8	66.7
Costos	12	5.3	72.0
Auditoría	12	5.3	77.3
Gestión	11	4.9	82.2
Comercio Exterior	11	4.9	87.1
Inglés	9	4.0	91.1
Negocios Internacionales	8	3.6	94.7
Sistemas Contables	4	1.8	96.4
Documentación Mercantil	2	.9	97.3
Derecho Tributario	2	.9	98.2
Proyectos de Inversión	2	.9	99.1
Formación Bancaria	1	.4	99.6
Recursos Humanos	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 21.3% de los encuestados respondió “Finanzas” como el curso que debería reforzarse de acuerdo a su experiencia laboral, el 21.3% no respondió esta pregunta, el 18.2% respondió “Tributación”, el 5.8% “Contabilidad”, el 5.3% “Costos”, el 5.3% “Auditoría”, el 4.9% “Gestión”, el 4.9% “Comercio exterior”, el 4% respondió “Inglés” y el 3.6% respondió que el curso que debería reforzarse es “Negocios Internacionales”.

**¿Cómo considera su condición laboral?**

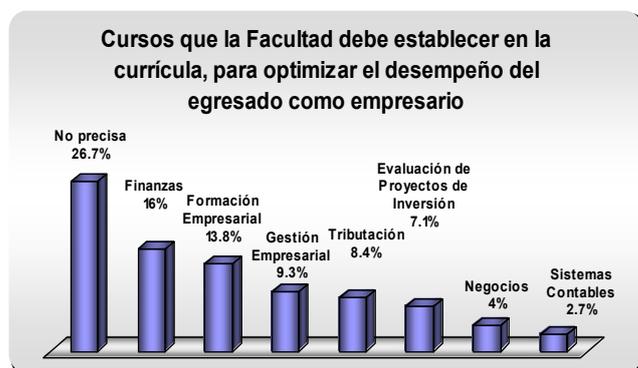
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	116	51.6	51.6
Regular	103	45.8	97.3
No precisa	5	2.2	99.6
Mala	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 51.6% de los encuestados consideran “Buena” su condición laboral, el 45.8% consideran “Regular”, el 2.2% de los encuestados no precisó su respuesta y el 0.4% de los encuestados considera “Mala” su condición laboral.

**Cursos que la Facultad debe establecer en la currícula, para optimizar el desempeño del egresado como empresario**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No precisa	60	26.7	26.7
Finanzas	36	16.0	42.7
Formación Empresarial	31	13.8	56.4
Gestión Empresarial	21	9.3	65.8
Tributación	19	8.4	74.2
Evaluación de Proyectos de Inversión	16	7.1	81.3
Negocios	9	4.0	85.3
Sistemas Contables	6	2.7	88.0
Negocios Internacionales	5	2.2	90.2
Cantabilidad Gerencial	4	1.8	92.0
NICS	3	1.3	93.3
Liderazgo	3	1.3	94.7
Actualización contable	3	1.3	96.0
Economía	2	.9	96.9
Auditoría	2	.9	97.8
Aduanas	2	.9	98.7
Recursos Humanos	2	.9	99.6
Inversiones	1	.4	100.0
Total	225	100.0	



El 16% de los encuestados respondió “Finanzas”, curso que la Facultad debe establecer en la currícula, para optimizar el desempeño del egresado como empresario, el 13.8% respondió “Formación Empresarial”, el 9.3% “Gestión Empresarial”, el 8.4% “Tributación”, el 7.1% “Evaluación de Proyectos de Inversión”, el 4% “Negocios” y el 2.7% de los encuestados opinan que la currícula debe contener cursos de “Sistemas Contables”.