



**MODELO V:**

**EXCELENTE INSTRUMENTO**

**PARA EVALUAR PROCESOS**

**EDUCATIVOS Y OTROS**

Ramón R. Abarca Fernández

Arequipa, 2009

## CONTENIDO

### Primera Parte: Estudio de la normatividad peruana

1.1. PRENOTANDA	007
1.2. Disposiciones insertar en la constitución de 1993	007
1.3. Ley general de educación n° 28044 del 2003	008
1.4. Ley n° 29062 que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial, 11.07. 2007	014
1.5. N° 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, publicada por el Presidente el Congreso de la República el 19 de mayo de 2006.	021
1.6. Algunos aspectos esporádicos	024
1.7. Aspectos positivos de la ley 28740	025
1.8. Aspectos negativos de la ley 28740	026
1.9. ¿Qué modelo de evaluación será conveniente para el Perú?	028

2

### Segunda Parte: Propuesta del Modelo V de Evaluación-Planeación

2.1. PREÁMBULO	034
2.2. Contexto institucional	038
2.2.1. Organigrama general de la universidad Los Inkas	039
2.2.2. La organización académico-administrativa	040
2.2.3. Consejos de facultad	040
2.2.4. Programas educativos	040
2.2.5. Personal académico	040
2.2.6. La facultad de ciencias económicas	041

2.3. Estado de la carrera de Ingeniería Comercial	041
<b>2.3.1. Superestructura</b>	041
2.3.1.1. Misión	042
2.3.1.2. Visión	044
2.3.1.3. Modelo educativo	044
2.3.1.4. Concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje	046
2.3.1.5. Perfil de egreso	049
2.3.1.6. Perfil académico	053
2.3.1.7. Normas	055
2.3.1.8. Estructura de gobierno y organizativa	057
2.3.1.9. Resultados	058
<b>2.3.2. Estructura</b>	059
2.3.2.1. Plan y programas de estudios	059
2.3.2.2. Líneas de investigación	062
2.3.2.3. Programas de difusión	063
2.3.2.4. Extensión y vinculación	064
2.3.2.5. Estructura participativa	065
2.3.2.6. UVADI	066
2.3.2.7. Cuerpos académicos	067
2.3.2.8. Personal académico	069
2.3.2.9. Estudiantes	071
<b>2.3.3. Infraestructura</b>	072
2.3.3.1. Recursos mobiliarios, materiales y equipos	072
2.3.3.2. Financiamiento	073
2.3.3.3. Servicios	073

2.3.3.4. Sistemas de información	073
2.3.3.5. Gestión y administración	075
3. Certificación de los egresados de la universidad Los Inkas	077
3.1. Certificación del profesional universitario	080
3.2. Perfil del evaluador externo	083
3.3. Características del evaluador	086
3.4. Egresado profesional universitario	088
3.5. Evaluación y seguimiento	090
3.5.1. Fases del proceso	094
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA</b>	098
<b>Anexo N° 1: Instrumento evaluativo para la certificación</b>	101
Primera parte	101
Segunda parte	105
<b>Anexo N° 2: indicadores paramétricos, preguntas orientadoras y orientadoras derivadas para compartir la reflexión</b>	129
<b>Anexo N° 3: Entrevista para el seguimiento del egresado</b>	148
<b>Anexo N° 4: Cuestionario para empleadores</b>	156

**PRIMERA PARTE**  
**ESTUDIO DE LA NORMATIVIDA PERUANA**

¿Somos burros? Somos burros... ¡Cuidado con nuestra terquedad... nuestros rebuznos y nuestra patadas! Somos, seremos los despertadores de la humanidad, a partir de la educación que sabremos inventar y evaluar mejor que los especialistas del FMI, y que los que inventan nuestros exámenes pasados y futuros... Somos, seremos los cuidadores del futuro de la humanidad, que son los niños frágiles de los pesebres y casas de Nazareth modernos.. Juan Dumont, (Equipos Docentes)<sup>1</sup>.

6

---

<sup>1</sup> Carta a los maestros, Evaluación docente: el caso de Perú (2006-2008), [http://peruevaluaciondocente.blogspot.com/2008\\_04\\_01\\_archive.html](http://peruevaluaciondocente.blogspot.com/2008_04_01_archive.html)

## 1.1. PRENOTANDA

Antes de presentar el contenido de la normatividad sobre educación, es conveniente incluir las disposiciones que se tuvo a partir de la ley [Ley 23733](#) - Ley Universitaria publicada el 9 de diciembre de 1983 por el Presidente de la República Fernando Belaunde Terry, la misma que fue modificada en varios de sus artículos por las siguientes leyes: [Ley Decreto Legislativo N° 726](#), [Ley 24183](#) - Modifica art. 99 de la Ley 23733, [Ley 26327](#) - Modifica art. 98 de la ley 23733, [Ley 26998](#) - Modifica art. 56 de la ley 23733, [Ley 24387](#) - Adiciona inciso al art. 92 de la ley 23733, [Ley 25416](#) - Sustituye el art. 8 de la Ley 23733 modificado por DL 726, [Ley 26341](#) - Modifica art. 99 de la ley 23773, [Ley 26554](#) - Modifica art. 37 de la ley 23733, [Ley 24391](#) - Modifica art. 99 de la ley 23733, [Ley 26215](#) - Modifica art. 99 de ley 24391 que modifica ley 23733, [Ley 26363](#) - Derogan art 2 del DL 626 y precisan articulo de ley 23733, [Ley 25064](#) - Adiciona inciso al articulo 92 de ley 23733, [Ley 26302](#) - Modifica art. 25, 36 y 37 de ley 23733, [Ley 26988](#) - Modifica art. 56 de la ley 23733, [Ley 28603](#) - Ley que restituye la vigencia del art. 53° de la ley 23733 - Ley universitaria y deroga la décima disposición legal de la ley 28427 - Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2005.

Igualmente se dieron las disposiciones: [Ley 25306](#) - Aprueba modificaciones a la ley general de educación; [Ley 26490](#) - Incorpora norma transitoria; [Decreto Legislativo 739](#); [Decreto Legislativo 882](#); [Ley 26880](#) - Ampliación plazo proceso de reorganización de universidades; [Ley 24126](#) - Prórroga del mandato en comisiones de universidades en Ucayali y San Martín; Ley N° 26439 de Creación del **Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades -CONAFU**, promulgada por el Presidente Constitucional Ing. Alberto Fujimori Fujimori el 21 de Enero de 1995.

**Ley General de Educación** Nro. 28044 promulgada por Alejandro Toledo el 28 de julio de 2003; además, el Congreso de la República emitió las siguientes leyes: [Ley 28626](#) - Ley que faculta a las universidades para expedir duplicados de diplomas de grados y títulos de egresados; [Ley 28637](#) - prohíbe la reelección de los rectores; [Ley 28564](#) - que regula la creación de filiales universitarias y otorga facultades adicionales a la ANR; [Ley 28740](#) - Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa publicada el 19 de mayo de 2006.

## 1.2. DISPOSICIONES INSERTAS EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993

**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 142.-** No son revisables en sede judicial las resoluciones del Jurado Nacional de Elecciones en materia electoral, ni las del Consejo Nacional de la Magistratura en materia de **evaluación** y ratificación de jueces.

**Artículo 154.-** Son funciones del Consejo Nacional de la Magistratura:

1. Nombrar, previo concurso público de méritos y **evaluación** personal, a los jueces y fiscales de todos los niveles. Dichos nombramientos requieren el voto conforme de los dos tercios del número legal de sus miembros.
2. Ratificar a los jueces y fiscales de todos los niveles cada siete años. Los no ratificados no pueden reingresar al Poder Judicial ni al Ministerio Público. El proceso de ratificación es independiente de las medidas disciplinarias.
3. Aplicar la sanción de destitución a los Vocales de la Corte Suprema y Fiscales Supremos y, a solicitud de la Corte Suprema o de la Junta de Fiscales Supremos, respectivamente, a los jueces y fiscales de todas las instancias. La resolución final, motivada y con previa audiencia del interesado, es inimpugnable.
4. Extender a los jueces y fiscales el título oficial que los **acredita**.

### **1.3. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N° 28044 del 2003**

**Artículo 14°.- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

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.

8

**Artículo 15.- 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:

- a. En la Educación Básica, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa.
- b. En la Educación Superior, un organismo que será creado y normado por ley específica.

**Artículo 16°.- Funciones de los Órganos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

En el ámbito de sus competencias, los organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación:

- a) Promueven una **cultura de calidad** entre los docentes y las instituciones educativas.
- b) **Evalúan**, en los ámbitos nacional y regional, la **calidad** del aprendizaje y de los procesos pedagógicos y de gestión.
- c) **Acreditán**, periódicamente, la calidad de las instituciones educativas públicas y privadas.
- d) **Certifican** y recertifican las competencias profesionales.
- e) Difunden los resultados de las **acciones evaluadoras** y acreditadoras de las instituciones educativas, haciendo uso de los medios de comunicación.



- f) Desarrollan programas orientados a **formar profesionales especializados en evaluar logros** y procesos educativos.
- g) Compatibilizan los certificados, grados, diplomas y títulos educativos nacionales y establecen su correspondencia con similares certificaciones expedidas en el extranjero.
- h) Elaboran, con participación de las instancias descentralizadas, los **indicadores de medición de la calidad** que contribuyan a orientar la toma de decisiones.

#### **Artículo 21°.- Función del Estado**

- h) Ejercer y promover un proceso permanente de supervisión y **evaluación** de la **calidad** y equidad en la educación.
- i) Informar y **rendir cuentas**, ante los usuarios y la población, respecto a la situación y el cumplimiento de los objetivos y metas de la educación.
- j) Supervisar y **evaluar** las acciones de educación, cultura y recreación, a nivel nacional, regional y local.

#### **Artículo 26°.- Articulación y coordinación del Sistema Educativo**

Son medios que aseguran la trayectoria de los estudiantes:

- a) La **certificación**, la convalidación, la subsanación, las pruebas de ubicación y cualquier otro tipo de **evaluación** del aprendizaje realizado dentro o fuera de las instituciones del Sistema Educativo.
- b) 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 15°, definen los lineamientos para que cada Institución Educativa pueda hacer uso de estos medios.

9

#### **Artículo 30°.- Evaluación del alumno**

La **evaluación** es un **proceso** permanente de comunicación y reflexión sobre los procesos y resultados del aprendizaje. Es formativa e integral porque se **orienta a mejorar esos procesos** y se **ajusta a las características y necesidades de los estudiantes**. En los casos en que se requiera funcionarán programas de recuperación, ampliación y nivelación pedagógica.

#### **Artículo 33°.- Currículo de la Educación Básica**

El currículo de la Educación Básica es **abierto, flexible, integrador y diversificado**. Se sustenta en los principios y fines de la educación peruana. El **Ministerio de Educación** es responsable de diseñar los **currículos básicos** nacionales. En la instancia **regional y local se diversifican** a fin de **responder** a las **características de los estudiantes** y del **entorno**; en ese marco, **cada Institución Educativa construye su propuesta curricular**, que tiene valor oficial. Las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa desarrollan metodologías, sistemas de evaluación, formas de gestión, organización escolar y horarios diferenciados, según las características del medio y de la población atendida, siguiendo las normas básicas emanadas del Ministerio de Educación.

#### **Artículo 44°.- Currículo y evaluación**

**Cada centro de Educación Técnico-Productiva elabora su proyecto institucional y define los currículos** de las diferentes especialidades considerando los requerimientos laborales en su ámbito de acción; los cambios en el entorno; los ritmos de obsolescencia de la tecnología; el desarrollo del conocimiento y las características de los estudiantes. Asimismo guarda concordancia con las políticas y estrategias definidas en las instancias

educativas respectivas. Los **Centros de Educación Técnico-Productiva** pueden proponer la inclusión de nuevas especialidades en sus proyectos institucionales.

El **Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa**, al que se refiere el artículo 15°, es el encargado de **operar el Sistema respecto** a la Educación Técnico Productiva

#### **Artículo 55°.- El Director**

El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es **responsable** de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

- a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.
- c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

#### **Artículo 56°.- El Profesor**

El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión **contribuir eficazmente** en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor **idoneidad profesional, probada solvencia moral** y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Le corresponde:

- a) Planificar, desarrollar y evaluar **actividades** que **aseguren** el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran
- d) Participar en los programas de capacitación y **actualización profesional**, los cuales constituyen requisitos en los **procesos de evaluación docente**.

#### **Artículo 57°.- La carrera pública magisterial**

El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público. El ascenso y permanencia se da mediante un **sistema de evaluación** que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. La **evaluación se realiza descentralizadamente** y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial. Una ley específica establece las características de la carrera pública docente.

#### **Artículo 64°.- Objetivos de la gestión**

Son objetivos de la gestión educativa contribuir a:

- k) Incentivar la **autoevaluación** y **evaluación permanentes** que garanticen el logro de las metas y objetivos establecidos por la Institución Educativa.

#### **Artículo 68°.- Funciones**

Son funciones de las Instituciones Educativas:

- k) Participar, con el Consejo Educativo Institucional, en la **evaluación** para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo. Estas acciones se realizan

en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.

#### **Artículo 72°.- Las Instituciones Educativas Privadas**

Las Instituciones Educativas Privadas son personas jurídicas de derecho privado, creadas por iniciativa de personas naturales o jurídicas, autorizadas por las instancias descentralizadas del Sector Educación. El Estado en concordancia con la libertad de enseñanza y la promoción de la pluralidad de la oferta educativa, reconoce, valora y supervisa la educación privada.

En lo que les corresponda, son funciones de la Institución Educativa Privada las establecidas en el artículo 68°. Sin perjuicio de ello:

- c) Participan en la medición de la calidad de la educación de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa.

#### **Artículo 74°.- Funciones**

Las funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local en el marco de lo establecido en el artículo 64° son las siguientes:

- f) Asesorar en la formulación, ejecución y **evaluación** del presupuesto anual de las instituciones educativas
- g) Conducir el proceso de evaluación y de ingreso del personal docente y administrativo y desarrollar acciones de personal, atendiendo los requerimientos de la Institución Educativa, en coordinación con la Dirección Regional de Educación.

#### **Artículo 75°.- Órgano de participación y vigilancia**

El Consejo Participativo Local de Educación es un órgano de participación, concertación y vigilancia educativa durante la elaboración, seguimiento y **evaluación** del Proyecto Educativo Local en el ámbito de su jurisdicción. Está integrado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local y los representantes de los estamentos que conforman la comunidad educativa, de los sectores económicos productivos, de las municipalidades y de las instituciones públicas y privadas más significativas. Participa anualmente en la elaboración y rendición de cuentas del presupuesto de la Unidad de Gestión Educativa Local.

#### **Artículo 78°.- Órgano de participación y vigilancia**

El Consejo Participativo Regional de Educación, es una instancia de participación, concertación y vigilancia en la elaboración, seguimiento y **evaluación** del Proyecto Educativo Regional. Está integrado por el Director Regional de Educación y representantes de docentes, universidades e Institutos Superiores, sectores económicos productivos, comunidad educativa local e instituciones públicas y privadas de la región.

#### **Artículo 80°.- Funciones**

Son funciones del Ministerio de Educación:

- l) Coordinar con los organismos encargados de operar el Sistema Nacional de **Evaluación, Acreditación y Certificación** de la Calidad Educativa, los procesos de medición y evaluación de logros de aprendizaje en los términos establecidos por ley, así como su difusión.
- m) Promover una **evaluación formativa** que motive el desarrollo integral del estudiante, de acuerdo a los principios y fines de la educación establecidos por la presente ley.

### **Artículo 81°.- Finalidad y funcionamiento**

El Consejo Nacional de Educación es un órgano especializado, consultivo y autónomo del Ministerio de Educación. Maneja su presupuesto. Tiene como finalidad participar en la formulación, concertación, seguimiento y **evaluación** del Proyecto Educativo Nacional, las políticas y planes educativos de mediano y largo plazo y las políticas intersectoriales que contribuyen al desarrollo de la educación. Promueve acuerdos y compromisos a favor del desarrollo educativo del país a través del ejercicio participativo del Estado y la sociedad civil. Opina de oficio en asuntos concernientes al conjunto de la educación peruana. Está integrado por personalidades especializadas y representativas de la vida nacional, seleccionadas con criterios de pluralidad e interdisciplinariedad. Una ley específica regula la composición, funciones y organización del Consejo Nacional de Educación. Instituciones representativas, públicas y privadas, vinculadas a la educación podrán proponer integrantes para el Consejo.

### **Artículo 89°.- La evaluación del gasto**

Los órganos correspondientes efectuarán la **evaluación** del gasto y de los ingresos en función de los objetivos y metas logradas por las Instituciones Educativas. La evaluación será previa, concurrente y posterior para garantizar el manejo transparente de los recursos.

**Disposición complementaria sexta.-** El Ministerio de Educación fijará, con criterio flexible la edad de ingreso a los diferentes niveles de la educación básica, previa **evaluación**, así como la organización de los ciclos en cada nivel, tratando de asegurar la permanencia de los alumnos hasta finalizar sus estudios.

**Disposición complementaria séptima.-** El Poder Ejecutivo presentará el proyecto de ley de creación del Instituto Peruano de **Evaluación**, Acreditación y Certificación Educativa para la etapa de la Educación Básica al que se refiere el artículo 15°, en un plazo de noventa días contados a partir de la publicación de la presente ley.

12

### **Referencias específicas sobre Acreditación**

#### **Artículo 14°.- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

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

#### **Artículo 16°.- Funciones de los Órganos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

#### **Artículo 26°.- Articulación y coordinación del Sistema Educativo**

- b) 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 15°, definen los lineamientos para que cada Institución Educativa pueda hacer uso de estos medios.

#### **Artículo 44°.- Currículo y evaluación**

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa, al que se refiere el artículo 15°, es el encargado de operar el Sistema respecto a la Educación Técnico Productiva

#### **Artículo 72°.- Las Instituciones Educativas Privadas**

c) Participan en la medición de la calidad de la educación de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa.

#### **Artículo 80°.- Funciones**

Son funciones del Ministerio de Educación:

l) Coordinar con los organismos encargados de operar el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, los procesos de medición y evaluación de logros de aprendizaje en los términos establecidos por ley, así como su difusión.

**Séptima.-** El Poder Ejecutivo presentará el proyecto de ley de creación del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa para la etapa de la Educación Básica al que se refiere el artículo 15°, en un plazo de noventa días contados a partir de la publicación de la presente ley.

#### **Referencias específicas sobre Certificación**

Artículo 14°.- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y **Certificación** de la Calidad Educativa

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

Artículo 16°.- Funciones de los Órganos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y **Certificación** de la Calidad Educativa

Artículo 26°.- Articulación y coordinación del Sistema Educativo

a) La **certificación**, la convalidación, la subsanación, las pruebas de ubicación y cualquier otro tipo de evaluación del aprendizaje realizado dentro o fuera de las instituciones del Sistema Educativo.

b) 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 15°, definen los lineamientos para que cada Institución Educativa pueda hacer uso de estos medios.

#### **Artículo 44°.- Currículo y evaluación**

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y **Certificación** Educativa, al que se refiere el artículo 15°, es el encargado de operar el Sistema respecto a la Educación Técnico Productiva

#### **Artículo 55°.- El Director**

El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y **certificación** de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

#### **Artículo 72°.- Las Instituciones Educativas Privadas**

c) Participan en la medición de la calidad de la educación de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa.

**Artículo 80°.-** Son funciones del Ministerio de Educación:

- l) Coordinar con los organismos encargados de operar el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y **Certificación** de la Calidad Educativa, los procesos de medición y evaluación de logros de aprendizaje en los términos establecidos por ley, así como su difusión.

**Disposición complementaria séptima.**- El Poder Ejecutivo presentará el proyecto de ley de creación del Instituto Peruano de Evaluación, **Acreditación** y Certificación Educativa para la etapa de la Educación Básica al que se refiere el artículo 15°, en un plazo de noventa días contados a partir de la publicación de la presente ley.

#### **1.4. LEY N° 29062 QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO EN LO REFERIDO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL, 11.07. 2007**

**Artículo 6°.- Finalidad.** La Carrera Pública Magisterial tiene como finalidades:

- a. Cumplir con el artículo 130 de la Ley General de Educación que compromete al Estado a garantizar, entre otros factores, la calidad en las instituciones públicas, la idoneidad de los docentes y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a un maestro competente.
- b. Promover el **mejoramiento sostenido de la calidad profesional** e idoneidad del profesor para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes.
- c. Valorar el mérito en el desempeño laboral.
- d. Generar las condiciones para el ascenso a los diversos niveles de la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades.
- e. Propiciar para el profesor adecuadas condiciones de calidad de vida.
- f. Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos en los que trabaja.
- g. Determinar criterios y procesos de **evaluación** que garanticen el ingreso y permanencia de docentes de calidad, de conformidad con la presente Ley.
- h. Establecer las bases del programa de formación continua, integral, pertinente, intercultural y de calidad para el profesorado, en concordancia con el artículo 60° de la Ley N° 28044.

14

**Artículo 8°.- Áreas de desempeño laboral.** La Carrera Pública Magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral:

- a) **Gestión Pedagógica.** Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares.

Restablécese el cargo y función de coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.

- b) **Gestión Institucional.** Comprende a los profesores en ejercicio de dirección y subdirección, responsables de la planificación, **supervisión, evaluación** y conducción de la gestión Institucional.

Se puede ingresar al área de gestión institucional a partir del II Nivel de la Carrera Pública Magisterial. Incluye, también, a los especialistas en educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada.



- c) **Investigación.** Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y **evaluación** de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Su dedicación es a tiempo parcial y complementaria con las otras áreas.

**Artículo 9°.- De las clases de evaluación en la Carrera Pública Magisterial.** En la Carrera Pública Magisterial se realizan dos (2) clases de evaluación:

**Obligatorias:**

- a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
- b) Evaluación del desempeño laboral, conforme a lo establecido en los artículos 24° y 29° de la presente Ley.

**Voluntarias:**

- a) Evaluación para el ascenso, conforme a lo establecido en el artículo 24° de la presente Ley.
- b) Evaluación para verificar el dominio de información, capacidades y desempeños del profesor que postula a cargos del área de Gestión Institucional o Investigación.

**Artículo 12°.- Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.** El Ministerio de Educación es el responsable de planificar, conducir, monitorear y **evaluar** el proceso de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial. Autoriza anualmente la convocatoria a concurso público para acceder a plazas vacantes.

El concurso público se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable. Se realiza en dos etapas:

- a) La primera a cargo del Ministerio de Educación para acreditar las **capacidades y competencias** del docente, a través de una prueba **nacional**. Esta comprende además la **evaluación** psicológica.
- b) La segunda se desarrolla en la Institución Educativa entre quienes hayan aprobado la **primera etapa**. En ésta se **evalúa** la capacidad didáctica del docente, así como su conocimiento de la cultura y lengua materna de los educandos.

**El Ministerio de Educación elabora, en coordinación con el órgano operador correspondiente del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE, los indicadores e instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta la pluriculturalidad y diversidad regional.**

La relación de plazas vacantes por Institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local y refrendada a nivel regional y nacional, en función de las necesidades de los servicios educativos y teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 36° de la Ley N° 27050 Y su modificatoria, la Ley N° 28164.

**Artículo 13°.- Comité de Evaluación de la Institución Educativa.** La **evaluación** para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial en la Institución Educativa es realizada por el **Comité de Evaluación**, presidido por el Director e integrado, además, por el coordinador académico del área y un representante de los docentes del nivel educativo del evaluado. Participan también dos (2) representantes de los padres de familia con voz y voto. La modalidad de elección y características de participación de los representantes de los padres de familia y del profesor es establecida en el reglamento de la presente Ley.

La **evaluación** para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, en las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la realiza la Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente.

La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisa, en su jurisdicción, el desarrollo de la **evaluación** y presta asesoría y apoyo técnico a las Instituciones Educativas para la aplicación de los instrumentos de **evaluación**.

**Artículo 21°.- Evaluación del desempeño laboral del Director y del Subdirector.** El Director y Subdirector son **evaluados** cada tres (3) años en su desempeño laboral. En especial, se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa. Como criterios complementarios de **evaluación** se consideran los **progresos** en la ejecución del proyecto educativo institucional y el trabajo en equipo de los profesores. En el caso del Director se **evalúa**, además, la gestión institucional y técnico pedagógica.

Si el Director o Subdirector aprueban la **evaluación**, se procede a su ratificación por tres (3) años más, mediante una resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la entidad correspondiente. Si no aprueban la **evaluación** o sin causa justificada no se presentaran a ésta, se da por concluida la designación en el cargo y son ubicados en su plaza de origen o una equivalente.

**Artículo 22°.- Conformación del Comité de Evaluación.** Las **evaluaciones** para el acceso y el desempeño laboral del Director serán realizadas por el Comité de **Evaluación** conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local o su representante, quien lo preside y tiene voto dirimente, el Jefe del Área de Gestión Pedagógica; el Jefe del Área de Gestión Institucional; un representante de la Asociación de Padres de Familia de la Institución Educativa a la que postula o en la que labora el **evaluado** según corresponda. La modalidad de elección y las características de participación del representante de los padres de familia es establecida por el reglamento de la presente Ley.

El Ministerio de Educación elaborará, en coordinación con el órgano operador del SINEACE, los indicadores e instrumentos de **evaluación**.

**Artículo 24°.- Finalidad y criterios de la evaluación para el ascenso.** La **evaluación** para a ascenso tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar, tanto la práctica educativa como el desempeño laboral de los profesores. Es un proceso permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable, normado, monitoreado y evaluado por el Ministerio de Educación.

La **evaluación** para el ascenso considera los siguientes criterios:

**Esenciales:**

- a) **Formación:** Se refiere a los estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor, así como a los diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario, los que dan lugar a puntaje en las evaluaciones de ascenso.
- b) **Idoneidad profesional** Se refiere a la acreditación de las competencias específicas requeridas para ejercer la función.
- c) **Compromiso ético:** Se refiere al comportamiento ético y moral del docente.
- d) **Calidad de desempeño:** Se refiere a lo señalado en el artículo 2º de la presente Ley.

**Complementarios:**

- a) **Reconocimiento de méritos:** Se refiere a los cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones o reconocimientos.



b) **Experiencia:** Se refiere al tiempo de servicios en el sector público y/o privado.

El reglamento de la presente Ley precisará el valor porcentual de cada uno de estos criterios de evaluación para el ascenso y establecerá las competencias y conocimientos necesarios para cada Nivel Magisterial. Los **indicadores** e **instrumentos** de **evaluación** para el ascenso serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del SINEACE

**Artículo 25°.- Periodicidad y requisitos para ascender de Nivel Magisterial.** El Ministerio de Educación, en coordinación con la Dirección Regional de Educación, convoca cada tres (3) años a concurso público nacional para ascenso, el cual lo ejecutan, descentralizadamente, las Unidades de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que emita el Ministerio de Educación. Para postular al ascenso a un Nivel Magisterial inmediato superior se requiere:

- a. Haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el Nivel Magisterial previo, establecido en el artículo 7° de la presente Ley.
- b. Haber aprobado las **evaluaciones** de desempeño, previas a la **evaluación** de ascenso en la que participa

**Artículo 27°.- Resultados de la evaluación para el ascenso.** Los profesores que logren los puntajes más altos en el concurso público para el ascenso serán promovidos de Nivel Magisterial en las plazas vacantes establecidas.

**Artículo 28°.- Evaluación del desempeño del profesor.** La evaluación del desempeño es permanente, integral, obligatoria y de dos (2) tipos:

- a) Ordinaria, se realiza cada tres (3) años.
- b) Extraordinaria, para quienes desaproveban la evaluación del desempeño. Se realiza al año siguiente de la desaprobación y busca verificar la superación de las deficiencias encontradas en la **evaluación** ordinaria.

**Artículo 29° - Factores de evaluación del desempeño.** La **evaluación** del desempeño del profesor está a cargo del **Comité de Evaluación** de la Institución Educativa Además de los criterios establecidos en el artículo 24°, se consideran los siguientes factores:

- I. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica.
- II. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en función de la planificación curricular anual y en su contribución al logro de los objetivos de desarrollo institucional.
- III. Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área y/o nivel, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación.
- IV. Innovación pedagógica.
- V. Autoevaluación

Los profesores que no aprueben la **evaluación** en una primera y segunda oportunidad, son capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son **retirados** de la Carrera Pública Magisterial.

El reglamento de la Ley establece tanto el procedimiento con el que se apoya al profesor, como el de su retiro del ejercicio docente, cuando hubiere lugar; asimismo, los procedimientos y organización de la **evaluación** en las escuelas unidocente, multigrado e Intercultural bilingüe.

Los indicadores e Instrumentos de **evaluación** del desempeño docente serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del **SINEACE**.

**Artículo 30°.- Administración de la evaluación para el ascenso y el desempeño.** El Ministerio de Educación establece la política y normas de **evaluación** para el ascenso y el desempeño docente. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente **supervisan**, en su jurisdicción, el desarrollo de las **evaluaciones** de desempeño del profesor y prestan asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas para la aplicación d., los instrumentos de **evaluación** y seguimiento de indicadores, para lo cual podrán suscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas.

**Artículo 31°.- Derechos.** Los profesores tienen derecho a:

- a) Postular a los concursos públicos en la Carrera Pública Magisterial de acuerdo con los requisitos establecidos en la presente Ley y en el reglamento respectivo, sin discriminación alguna, por razones políticas, religiosas, económicas, raciales; de género, discapacidad o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.
- b) Percibir oportunamente la remuneración correspondiente a su Nivel Magisterial.
- c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que correspondan al reconocimiento de sus méritos, desempeño laboral, experiencia, formación e idoneidad profesional, así como aquellos que la Ley establece para los trabajadores de la administración pública.
- d) Estabilidad laboral, de conformidad con la presente Ley.
- e) Ser **evaluados** de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de Vida profesional.
- f) Ascender de Nivel Magisterial, en estricto orden de capacidad y méritos.
- g) Gozar de autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, dentro del proyecto educativo ejecutado por la Institución Educativa y respetando la normatividad vigente.
- h) Acceder a los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente, y a otros de carácter cultural y social fomentados por el Estado.
- i) Licencias, permisos, destakes, reasignaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.
- j) Gozar de vacaciones y otros derechos laborales que la ley establezca.
- k) Seguridad social y familiar de acuerdo a ley.
- l) Gozar de libre asociación y sindicalización.
- m) Recibir adelanto de su remuneración, cuando el Ministerio de Educación lo establezca, a causa de la lejanía y difícil acceso a la Institución Educativa.
- n) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios.
- o) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.
- p) No ser sancionados, con suspensión o destitución sin previo proceso administrativo.
- q) Gozar de condiciones de trabajo que garanticen calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.

- r) Recibir un adelanto del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración compensatoria por años de servicios, a partir de los doce y medio (12.5) años para las mujeres y de los quince (15) años para los varones.
- s) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria y no existe impedimento legal.
- t) Percibir subvención económica, en estricto orden de capacidad y méritos, para seguir estudios de Maestría, Doctorado y otros de post grado en las universidades del país y del extranjero.
- u) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.
- v) Percibir subsidios por luto, sepelio y tiempo de servicios.

Los demás derechos establecidos en la legislación laboral y en la Constitución Política del Perú.

**Artículo 32°.- Deberes.** Los profesores deben:

- a. Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación, de la presente Ley y de sus reglamentos.
- b. Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
- c. Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad, participación, y contribuir con sus padres y la dirección de la Institución Educativa a su formación integral.  
Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
- d. Respetar a los estudiantes y a los padres de familia y no utilizar con ellos violencia verbal ni física.
- e. Someterse a las **evaluaciones médicas y psicológicas** cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
- f. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- g. Aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.
- h. Participar, cuando sean seleccionados, en el Programa de Formación y Capacitación Permanente que se desarrolle en las Instituciones o redes educativas. Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.
- i. Presentarse a las **evaluaciones** previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la Institución Educativa o las entidades competentes.
- j. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, identidad, religión, idioma, creencias, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

- k. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- l. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la Institución Educativa, de la comunidad local y regional.
- m. Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
- n. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.
- o. Asegurar que sus actividades profesionales se Fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.
- p. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la Institución Educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- q. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la Institución Educativa.

**Artículo 35° - Causales de suspensión.** Son causales de suspensión, si son debidamente comprobadas:

- a. Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b. Cometer reiteradamente faltas sancionadas con amonestación.
- c. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos y dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- d. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la Institución Educativa.
- e. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, Sin la correspondiente autorización.
- f. Ejecutar o promover, dentro de la Institución Educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria y difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- g. No presentarse a las **evaluaciones médicas y/o psicológicas** requeridas por la autoridad competente.
- h. No presentarse a la **evaluación** de desempeño docente sin causa justificada.
- i. Otras que se establezcan en disposiciones pertinentes.

**Artículo 38°.- De la formación Inicial.** La formación inicial de los profesores se realiza en instituciones de formación docente de educación superior y en las facultades de educación de las universidades, **acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa**, considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que permita el equilibrio entre una sólida formación general pedagógica y la formación en la especialidad.

**Artículo 52°.- Asignación por preparación de clase y evaluación.** El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por preparación de clases y evaluación, conforme a los criterios que se establezcan en el reglamento.

**Artículo 65°.- Término de la relación laboral.** El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

- a. Renuncia.
- b. Destitución.
- c. No haber aprobado la **evaluación** de desempeño laboral en tres oportunidades y en el mismo Nivel Magisterial.
- d. Por límite de edad o jubilación.
- e. Fallecimiento.

El profesor comprendido en los alcances del literal a, puede solicitar su reingreso a la Carrera Pública Magisterial. El reingreso se produce en el mismo Nivel Magisterial que tenía al momento de su retiro de la Carrera. El reglamento de la presente Ley establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

El profesor comprendido en los alcances del literal b no puede reingresar a cualquier entidad pública por un plazo de cinco (5) años, a excepción de aquel que estuvo incurso en las causales establecidas en los literales b, y c del artículo 36° de la presente Ley, los que no podrán reingresar al servicio público.

El profesor comprendido en los alcances del literal e no puede reingresar al servicio público docente.

## 1.5. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

**TERCERA.-** Mientras las instituciones de formación docente no estén acreditadas por el **Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**, para efectos de la aplicación del artículo 11° inciso b, se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los Institutos Superiores Pedagógicos autorizados por el Ministerio de Educación y por las Facultades de Educación de universidades, reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

## 2. LEY N° 28740 DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA, publicada por el Presidente del Congreso de la República el 19 de mayo de 2006.

La estructura del llamado SINEACE cuenta con cinco títulos:

- a. **Primero:** Título I: Fundamentos y disposiciones generales, que incluye:
  - a) Capítulo I: Del objeto, “ámbito”, definición, principios, finalidad y funciones (arts. Del 1 al 7).
  - b) Capítulo II: Del Ente Rector (arts. Del 8 al 10)
  - c) Capítulo III: Del mejoramiento de la calidad educativa (arts. 11 y 12)
- b. **Segundo:** Título II: Los órganos operadores del sistema, donde se describe:
  - a) La definición de los órganos operadores (art.13)
  - b) Las relaciones con otras instituciones (art. 14)
  - c) Los órganos operadores (art. 15)

- d) Características de los órganos (art. 16)
- e) Objetivos (at. 17)
- f) Funciones (art. 18)
- g) **Entidades especializadas en evaluación** con fines de acreditación (art. 19)
- h) **Registro de Entidades Especializadas de Evaluación** con fines de Acreditación e Instituciones Educativas Evaluadas y acreditadas (art. 20)
- c. **Tercero:** Título III: Del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la educación básica (**IPEBA**), que enuncia:
  - a) Definición (art. 21)
  - b) Organización (art. 22)
  - c) Organo de dirección (art.23)
  - d) Conformación del directorio (art. 24)
- d. **Cuarto:** Título IV: Del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no universitaria (**CONEACES**), que a semejanza del IPEBA, aborda:
  - a) Definición (**art. 25**)
  - b) Organización (**art. 26**)
  - c) Órgano de dirección (art. 27)
  - d) **Comisiones técnicas** (art. 28)
- e. **Quinto:** Título V: Del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (**CONEAU**), que pretende precisar:
  - a) Definición (art. 29)
  - b) **Instancias de evaluación** (art. 30)
  - c) Organización (art. 31)
  - d) Órgano de dirección (art. 32)
  - e) **Comisiones técnicas** (Art. 33)

22

La ley del SINEACE que nos ocupa, anexa diez (10) disposiciones complementarias, transitorias y finales, las mismas que han sido un saludo a la bandera, pues, simplemente, no se cumplieron.

Mediante Decreto Supremo N° 018-2007-ED, del 9 de julio del 2007, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa que norma la aplicación de la ley del SINEACE, que cuenta con los siguientes títulos:

- a. Título I: Disposiciones generales:
  - a) Capítulo I: Del objeto y ámbito (art.1 y 2)
  - b) Capítulo II: Del ente Rector o consejo Superior del SINEACE:
  - c) Capítulo III: Del mejoramiento de la Calidad Educativa: Lineamientos para la evaluación de la calidad educativa (art. 6)
  - d) Capítulo IV: Del proceso de evaluación de la calidad educativa con fines de acreditación: Obligatoriedad de la evaluación con fines de acreditación /art. 7);



- Vigencia de la acreditación (art. 8); Etapas de la evaluación de la calidad educativa con fines de acreditación (art. 9); Proceso de acreditación (art.10); **Etapas previas al proceso** de acreditación (art. 11); Autoevaluación (art. 12); **Evaluación externa** (art. 13); Acreditación (art. 14); **Estándares, criterios**, indicadores y procedimientos de evaluación y acreditación (art. 15); Requisitos de las **entidades evaluadoras** con fines de acreditación (art. 16); Autorización y **registro de entidades evaluadoras** (art. 17); Supervisión y renovación de autorización de **entidades evaluadoras** (art. 18); Revocación de autorización de entidades evaluadoras (art.19)
- e) Capítulo V: De la certificación de competencias laborales y profesionales: Certificación de **competencias** laborales y profesionales (art. 20); Autorización a entidades **certificadoras** (art. 21); Certificación por colegios profesionales (art. 22); Casos de obligatoriedad de la **certificación profesional** (art.23)
- b. Título II: De los órganos operadores del sistema: Disposición general (art. 24)
- a) Capítulo I: De la organización del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica: Organo de dirección: Directorio (art. 25); Objetivos (art. 26); Funciones (art. 27); Conformación y renovación del Directorio (art. 28); Mecanismo y proposición de los integrantes (art. 29); Causales de remoción (art. 30); Organos de línea (art. 31); Objetivos de la Dirección de Evaluación y Acreditación (art. 32); Funciones de la Dirección de Evaluación y Acreditación (art. 33); Objetivos de la Dirección de Evaluación y Certificación (art. 34); Funciones de la Dirección de Evaluación y Certificación (art. 35); Organo Consultivo (art. 36); Objetivos del consejo Consultivo (art. 37); Funciones del Consejo Consultivo (art. 38).
- b) Capítulo II: De la organización del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no universitaria: Organo de Dirección: Directorio (art. 39); Objetivos (art. 40); Funciones (art. 41); Conformación y renovación del directorio del CONEACES (art. 42); Mecanismo de proposición de los integrantes (art. 43); Causales de remoción (art. 44); Organos de línea (art. 45); Objetivos de la Dirección de Evaluación y Acreditación (art. 46); Funciones de la Dirección de Evaluación y Acreditación (art. 47); Objetivos de la dirección de Evaluación y Certificación (art. 48); Funciones de la Dirección de Evaluación y Certificación (art. 49); Organo Consultivo (art. 50); Objetivos del Consejo Consultivo (art. 51); Funciones del Conejo Consultivo (art. 52); Comisiones Técnicas (art. 53); Organizacaaión de las Comisiones Técnicas (art. 54); Funciones de las Comisiones Técnicas (art. 55)
- c) Capítulo III: De la organización del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria – CONEAU: Organo de Dirección: Directorio (art. 56); Objetivos (art. 57); Funciones (art. 58); Conformación y renovación del directorio (art. 59); Mecanismo de proposición de los integrantes (art. 60); Causales de remoción (art. 61); Organos de línea (art. 62); Objetivos de la Dirección de Evaluación y Acreditación (art. 63); Funciones de la Dirección de Evaluación y Acreditación (art. 64); Objetivos de la Dirección de Evaluación y Certificación (art. 65); Funciones de la Dirección de Evaluación y Certificación (art. 66); Organo Consultivo (art. 67), Objetivos del Consejo Consultivo (art. 68); Funciones del Consejo Consultivo (art. 69); Comisiones Técnicas (art. 70); Organización de las Comisiones Técnicas (art. 71); Funciones de las Comisiones Técnicas (art. 72).
- c. Título III: De los estímulos, infracciones y sanciones:
- a) Capítulo I: De los estímulos (art. 73)
- b) Capítulo II: De las infracciones y sanciones a las entidades evaluadoras con fines de acreditación y entidades certificadoras: Infracciones (art. 74); Sanciones (art. 75)

- c) Capítulo III: De las infracciones y sanciones a las instituciones educativas y personas evaluadas: Infracciones (art. 76); Sanciones (art. 77)

El Reglamento incluye 6 disposiciones complementarias finales y 5 disposiciones complementarias transitorias.

Previa esta sucinta presentación, nos preguntamos: por qué la ley 28740 no tuvo la autógrafa del Presidente de la República? Su publicación se realizó el **19 de mayo de 2006** por Marcial Ayaipoma Alvarado, Presidente del Congreso de la República. Mediante Decreto Supremo N° 015-2007-ED se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28740, publicado el **9 de julio de 2007** por el Presidente Allan García Pérez y el ministro de educación José Antonio Chang Escobedo. El CONEAU se instaló el **23 de enero de 2008**, siendo su primer presidente el Dr. José María Viaña Pérez.

El artículo 2° define al SINEACE, como “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”.

24

## 1.6. ALGUNOS ASPECTOS ESPORÁDICOS

Luego de una década de debates y diseños, el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de Instituciones Educativas, SINEACE, ha sido creado por ley mientras que su implementación va caminando lentamente.

En el Perú existieron dos experiencias sobre “acreditación”. La primera se refiere a acreditación institucional que es conducida por la ANR a través del Consejo Nacional para la Acreditación de Universidades (**CONAFU**) que norma sobre las universidades que tienen menos de cinco años de vigencia y cuentan solo con autorización provisional, y la segunda, sobre acreditación de la carrera, de medicina con la Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina (**CAFME**) que empezó a aplicarse de manera generalizada desde enero del 2001. Adicionalmente se manifiesta los esfuerzos de acreditación dentro del seno de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) que está sentando las bases para la acreditación por carreras y las acciones del sector privado a través del Consorcio de Universidades y en el sector público la Alianza de Universidades.

A partir del 2000, la Asamblea Nacional de Rectores sugiere que las universidades promuevan la cultura de la acreditación a fin de que los integrantes comprendan su importancia y se tome conocimiento de cuanto ocurre a nivel internacional y latinoamericano. Propuso, a los Rectores, organizar seminarios y eventos académicos para que la comunidad universitaria conozca las ventajas de la acreditación.

Con motivo del 450 aniversario de la UNMSM, se realizó el Foro “La Universidad en el Perú” (noviembre del 2001). La 4ª. Meza de dicho foro, “El Sistema Universitario nacional”, abordó el tema de “Universidad y Acreditación”.



El 2002, la ANR solicitó a todas las universidades que conformen una Comisión propia de Acreditación para formar núcleos de trabajo.

Por Resolución N° 085-2002-ANR del 12.02.02, “se constituye la Comisión Nacional de Rectores para la Acreditación para revisar y formular propuestas de estándares mínimos de acreditación y evaluación de las universidades del país, orientando el proceso de mejoramiento continuo de la calidad académica de las mismas, mediante un proceso de autoevaluación, evaluación externa por pares y la acreditación de entidades especializadas a nivel de pre y post grado” (Considerando de la resolución N° 022-2004-ANR del 30.01.04 que aprueba los estándares para Odontología)

En marzo del 2004, la ANR envió al Parlamento el proyecto de Ley para la creación del Consejo Nacional de Acreditación Universitaria (CONAU), integrado por un representante del Ministerio de Educación, uno de la ANR, uno del Ministerio de Producción, uno del Ministerio de Economía, uno de CONCYTEC, uno de la CONFIEP, uno de Colegios Profesionales y uno de cada Consejo Regional Interuniversitario.

El año 2004, fue testigo de la realización de algunos eventos nacionales sobre Acreditación: Cajamarca con el auspicio de la ANR y Cuzco con la actuación dirigencial de la Federación Nacional de Docentes de la Universidad Peruana y la ANR. En Arequipa a nivel regional. Otros en algunas universidades. La Universidad Andina del Cuzco organizó un taller, con la UDUAL, sobre autoevaluación.

La autoevaluación, según la ANR es: “el análisis y reflexión sobre el propio desempeño de un programa académico, organizado, conducido y realizado por sus propios integrantes ..., a la luz de los fines de la institución y de un conjunto de estándares de desempeño académico como referencia. Es una etapa muy importante, ... para que todos **reflexionen** sobre la misión de la institución y su propio trabajo académico, **analicen** sus fortalezas y debilidades, identificando las áreas a mejorar para determinar los cambios a realizar y los compromisos a asumir, como parte de un mejoramiento continuo de la calidad académica”.

25

El 28 de octubre de 2003, el Rector de la Universidad Católica de Santa María invitó al suscrito Ramón R. Abarca Fernández para que hiciera una presentación sobre el proceso de autoevaluación en la Institución ante el pleno de Rectores en el local de la ANR, y, en aquella oportunidad, nos permitimos manifestar que solo el Perú y Haití carecían de una norma sobre evaluación y acreditación

## 1.7. ASPECTOS POSITIVOS DE LA LEY 28740

En principio, concordamos con González que el SINEACE tiene la finalidad de garantizar, a la sociedad, que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Esta finalidad se cumple a través de las diversas funciones que le han sido asignadas al organismo, muchas de las cuales descansan en procesos voluntarios, tercerizados o funciones que son ejercidas por otras instancias públicas (como es la autorización de funcionamiento de las instituciones educativas). De todo ello, podemos deducir que la finalidad máxima del SINEACE será cumplida en la medida en que este nuevo organismo público descentralizado realice, con eficacia, una labor fundamentalmente **articuladora** de las funciones que ejerce directamente, con las que desarrollan otras instancias públicas y, esté alerta a los resultados de otras funciones que sean ejercidas por

actores privados, emitiendo opinión cuando guarden vinculación con la calidad de las instituciones educativas o la formación profesional<sup>2</sup>.

Al fin, el Perú cuenta con una disposición sobre evaluación, acreditación y certificación. En su redacción, pareciera que el contenido se presentara formalmente congruente, pues hay una definición del SINEACE; refiere la presencia de algunos principios como transparencia, eficacia, responsabilidad, participación, objetividad e imparcialidad, ética y periodicidad; se habla de garantizar un servicio educativo de calidad a través de las funciones que debe cumplir el SINEACE; se refiere la existencia de un ente rector que debiera dar las pautas de su desenvolvimiento a través de las funciones que se le asigna en el artículo 6 de la ley 28740.

Antes de enunciar y describir la existencia de los órganos operadores, incluye el capítulo III: “Del mejoramiento de la calidad educativa” en cuyo art. 11 se incluye los términos, “evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa” e inserta en este rubro la autoevaluación, evaluación externa y acreditación.

Al referirse a los órganos operadores, se refiere los objetivos y funciones de los mismos, en general, y, en particular, define a cada órgano, indica su organización, su órgano de dirección y conformación de directorio.

Pareciera que se propende a la formación profesional y la capacitación de los jóvenes según una amplia gama de modalidades, que combinan la educación secundaria regular (o técnica) con entradas y salidas a opciones de instrucción ocupacional, formación profesional, o combinaciones de éstas con adiestramiento en el trabajo.

Concordamos con Jaramillo, M y otros (2007) que la experiencia internacional demuestra la **importancia de la participación activa de empleadores y trabajadores** a lo largo del proceso educativo, desde la adopción del enfoque de competencia laboral hasta su regulación, funcionamiento y ajuste permanente para que la competencia responda a las necesidades del mercado. Actualmente la formación y el desarrollo de los recursos humanos han dejado de ser una función delegada y entregada por el Estado. La mayor parte de las experiencias han otorgado un papel privilegiado a los empleadores, partiendo de la lógica de que son ellos quienes conocen el tipo de competencias requeridas en los puestos de trabajo. Sin embargo, la tendencia actual es a revalorizar la contribución de los trabajadores, por la dimensión adicional acerca de las competencias necesarias para los puestos de trabajo y también porque se trata de mejorar la calidad del empleo (Ducci 1997)<sup>3</sup>.

Se percibe que el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promuevan y fortalezcan su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por sus estudiantes. De ahí que la eficacia del SINEACE dependerá, en un alto grado, de la idoneidad de las personas que componen sus órganos operadores.

Además, lo que se requiere es establecer **políticas públicas de educación, formación y desarrollo de recursos humanos** que proporcionen el marco orientador y regulador, sobre

<sup>2</sup> Griselda González Garrido, La reglamentación de la Ley del SINEACE: Un paso más hacia la mejora de la calidad del Sistema Educativo Peruano,

[http://gicesperu.org/inicio/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=27&Itemid=27](http://gicesperu.org/inicio/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=27&Itemid=27)

<sup>3</sup> Jaramillo Baanante, M., Valdivia, N. y Valenzuela, J., Grupo de Análisis para el Desarrollo, mayo 2007, Políticas de Capacitación en el Perú: El Rol de los Actores Nacionales e Internacionales, Informe preparado bajo contrato con el Instituto Universitario de Estudios de Desarrollo, Ginebra, <http://www.norrag.org/wg/documents/country-studies/Informe%20final%20FW.pdf>

bases compartidas por todos los actores. Tales políticas fijarán el norte a las empresas, los proveedores de formación y los individuos que se capacitan.

## 1.8. ASPECTOS NEGATIVOS DE LA LEY 28740

En principio, debemos afirmar que todo proceso evaluativo debe ser transparente, particularmente, en los procesos técnicos, debe existir información nítida y accesible. Por ello, es necesario hacer un especial énfasis a la documentación de los procedimientos técnicos a seguirse en:

- a. La construcción de los instrumentos.
- b. La estimación de la precisión de las mediciones (y, por consiguiente, su margen de error).
- c. El diseño de las muestras y la cobertura alcanzada.
- d. La aplicación y control de calidad de la misma.
- e. La definición de niveles de desempeño y puntos de corte.
- f. La equiparación y comparabilidad de los resultados con mediciones anteriores.

La ley 28740 parece adolecer de una cierta coherencia al otorgar autonomía a cada uno de sus órganos operadores, lo cual parece manifestarse en la preparación y aprobación de los documentos que tales órganos han presentado para secuencia la evaluación de las instituciones educativas en sus respectivos niveles. Pues, si bien se hizo alguna crítica constructiva en diferentes eventos académicos, la respuesta ha sido ratificar el documento, aunque se queda en un plano meramente cuantitativo, cuando la misma ley y su reglamento acentúan lo cualitativo

27

Desde un ámbito general, el campo educativo ha visto cómo los educadores disputan con autoridades técnicas y políticas no sólo el derecho a ser o no ser evaluados, sino también y principalmente, el sentido, el propósito y las consecuencias que ha de tener tal evaluación. Lo cual lleva a seguir buscando caminos para que la evaluación combine las necesidades de autoridades técnicas y políticas, y del conjunto de la sociedad, con las de los propios docentes<sup>4</sup>.

Ello hace resonar en nuestros oídos las palabras de Miguel Fernández Pérez (2003): "nuestro derecho a no cambiar acaba donde empieza el derecho de nuestro alumno al mejor profesor/a que podemos llegar a ser"<sup>5</sup>.

Si bien se habla de sistema de evaluación, acreditación y certificación ...; en el Perú, parece no existir un sistema que integre las diferentes modalidades, actualmente desarticuladas, y que permita establecer equivalencias entre los diferentes tipos de capacitación a través de la certificación de las competencias laborales. El problema de una baja calidad de la capacitación tampoco es enfatizada por el gobierno, dado que no existe una apropiada regulación ni supervisión de las instituciones. Sólo a partir del 2008 se intenta dar algunos

---

<sup>4</sup> [Marcela Román](#) y [F. Javier Murillo](#), 2008, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2, Desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo, , <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>

<sup>5</sup> Fernández Pérez, Miguel, Evaluación y cambio educativo, <http://proyecto-cas.iespana.es/sim/g.htm>. Igualmente en La profesionalización del docente. Perfeccionamiento en investigación en el aula. Análisis de la práctica, 3ª. ed., Siglo XXI Editores

pasos concretos y se discute sobre la necesidad de implementar un sistema de acreditación de instituciones. Por otro lado, la cooperación internacional ha jugado y juega un rol clave en el campo de la educación y la capacitación, participando en el diseño e implementación de políticas.

La información general sobre la calidad de la capacitación pública está en gran medida ausente. Según expertos como Vega y Figallo, no existe una entidad que fije ciertos criterios de calidad en la formación y que establezca estándares o niveles mínimos. El Estado, lamentablemente, no lo hace y las empresas tampoco, porque se limitan a trabajar con algunos egresados de instituciones de calidad. Tampoco se cuenta con un sistema de información que vincule los mercados laborales y de formación.

Además, el crecimiento numérico de instituciones de formación profesional se ha traducido en una baja calidad. Este hecho representa, para muchos de nuestros informantes, una especie de estafa, porque los alumnos no están recibiendo una formación aceptable a cambio del dinero y tiempo invertido. A consecuencia de la baja calidad de la formación se están formando profesionales que no logran insertarse en el mundo laboral, muchos de los cuales cuentan con capacidades obsoletas.

En Perú parece existir un conjunto desarticulado de proveedores de servicios de educación que, junto con la necesidad de muchos jóvenes peruanos que terminan la secundaria, configura un mercado de capacitación, disperso, heterogéneo, excluyente y de baja calidad. La falta de un sistema de desarrollo de habilidades se muestra de dos formas. Por un lado, los subcomponentes del sistema educativo, a saber, la educación primaria, la secundaria, la superior no universitaria y la universitaria, no están articuladas entre sí, y la ley 28740 se queda en una pretensión de intentar integrarlas. Además, ellas no se articulan de forma coherente con el mercado de trabajo, menos aún con un sistema más general que incluya las estrategias de desarrollo nacional, de los sectores de la economía y de la generación de empleo.

28

### **1.9. ¿QUÉ MODELO DE EVALUACIÓN SERÁ CONVENIENTE PARA EL PERÚ?**

Los modelos más avanzados en el mundo, los de mayor tradición en países en donde se ha instalado la cultura de calidad, se concentran en los resultados de la educación, en el impacto que causan los egresados en su contexto. La pertinencia, por lo general, recibe una connotación de inserción laboral exitosa. La comparación entre instituciones a través de listados o rankings añade un factor de competencia entre las instituciones. Son conocidos el listado de universidades de Shangai, también las evaluaciones del US News. En Perú hay varias facultades que están acudiendo a agencias internacionales en busca de acreditación, como una forma de elevar su prestigio y el reconocimiento para con sus egresados.

Adoptar modelos establecidos en otras regiones con mayor tradición evaluativa y con condiciones sociales más homogéneas, puede llevar a segmentar más la educación superior universitaria. Aquellas con mayores recursos reclutarán a los mejores estudiantes y generarán redes sociales que facilitarán su inserción laboral en ubicaciones de mayor relevancia y prestigio, y aquellas con menores recursos deberán conformarse con alumnos de los sectores medios y bajos que, al concluir sus estudios, tendrán dificultades para ubicarse en el mercado laboral.

Si nos referimos a las llamadas evaluaciones del profesorado nacional, concordamos con Luis Miguel Saravia y Martha López de Castilla, que un análisis cualitativo, que no es cuantitativo porque carecemos de datos estadísticos que se encuentran en ESAN, revela, sin lugar a dudas, que no menos del 60% de los ítems tienen problemas de diversos tipos: preguntas de opinión, de criterio, de recomendaciones, que no miden conocimientos y que son inadmisibles en una prueba de conocimientos. Asimismo, preguntas que no guardan relación temática con el contenido de las posibles respuestas. Preguntas para las cuales no hay respuesta y otras para las que todas las respuestas son válidas. Por último preguntas mal redactadas, con errores tan elementales que evidencian que los constructores de la prueba son bisoños en estos temas<sup>6</sup>.

Todo esto porque vivimos en una sociedad punitiva, pues en todas las instituciones “se evalúa para despedir o para desaprobado”. De ahí que se ha hecho común la frase común en muchos profesores que se da en casi todos los centros escolares: “Si no te portas bien, te desapruébo”.

Por tanto, es explicable el pedido que los colegios profesionales solicitan al CONEAU “que sean los Decanos Departamentales quienes lideren el proceso de la Acreditación y Certificación Profesional del CQFP, por las características profesionales y laborales que ellos desarrollan en sus respectivos departamentos<sup>7</sup>. *Con qué competencia? Con qué instrumental? Bajo qué lineamientos? Aplicando qué modelo y metodología?, etc. Etc.*

La ley del SINEACE señala, entre sus funciones, la de establecer los estándares que deberán cumplir las instituciones para ofrecer el servicio educativo, así como también los criterios e indicadores nacionales y regionales de evaluación.

Tal propuesta de estándares está generando una serie de resistencias que es conveniente precisar:

- a. Una primera objeción la sostienen quienes piensan que corresponde a la universidad, y sólo a los académicos de la institución, el hacerse responsables de la calidad que ofrecen y no aceptan la participación externa en el proceso de evaluación.
- b. Otros objetan que la acreditación llevaría a las instituciones a una uniformización, al establecerse normas, criterios, estándares que deben ser verificados por agencias acreditadoras; y las universidades se verían forzadas a aproximarse al perfil que las normas proponen, a fin de conseguir la acreditación.
- c. Igualmente se objeta que, como muchas otras regulaciones en el Perú, ésta se constituirá sólo en un trámite burocrático; pues la comunidad se movilizará sólo durante los momentos de evaluación, y, conseguido el fin, todo volverá a la normalidad.
- d. Algunos que se llaman “académicos” temen que en la evaluación prevalezcan únicamente los indicadores de resultados, focalizados en la búsqueda de la pertinencia y ésta sólo en su dimensión de inserción laboral.
- e. Además, algunas universidades nacionales y privadas se sienten en desventaja con respecto a ciertas instituciones privadas por cuanto dirigir recursos para los procesos de autoevaluación y, más aún, para ejecutar los planes de mejora, es una tarea sumamente engorrosa en la administración pública.

<sup>6</sup> Luis Miguel Saravia y Martha López de Castilla, diciembre 2008, Evaluación docente: el caso de Perú (2006-200), [http://peruevaluaciondocente.blogspot.com/2008\\_04\\_01\\_archive.html](http://peruevaluaciondocente.blogspot.com/2008_04_01_archive.html)

<sup>7</sup> I Convención Nacional de Colegios Químico Farmacéuticos Departamentales del Perú, 29 y 30 de Agosto 2009, <http://74.125.47.132/search?q=cache:YvDcFnkxmAJ:d.yimg.com/kq/groups/21424229/1305099875/name/Convenci%C3%B3n%2BNacional%2Bde%2BCQ%2Bdepartamentales%2Bdel%2BPer%C3%BA%2B-%2Btrujillo%2B-%2Bconsolidado.doc+que+sean+los+Decanos+Departamentales+quienes+liden+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>



- f. Hay una preocupación porque al ser agencias especializadas quienes evalúen (la ley indica que pueden ser públicas o privadas, nacionales e internacionales) éstas proliferen y que unas sean más exigentes que otras, incluso algunas podrían prestarse a la corrupción validando a instituciones que no cumplen con los estándares previstos.

Ante tales objeciones, ¿Qué modelo de evaluación será conveniente para el Perú? Pues, cuando se trata de definir la calidad educativa a nivel del país, debemos consensuar entre todos los actores de la sociedad, las culturas, las ideologías, en busca de un punto sólido para estructurar el sistema de evaluación, de manera que esos indicadores midan los avances en esa concepción de calidad que como país requerimos para desarrollarnos armónicamente y construyendo capital social. El Proyecto Educativo Nacional nos propone una educación superior que brinde aportes efectivos al desarrollo socio-económico y cultural del país, fijando prioridades y teniendo como horizonte la inserción competitiva del Perú en el mundo.

La implementación del Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación puede ser el momento de estructurar un sistema de evaluación coherente con nuestro contexto socio-económico y la oportunidad para consensuar los grandes temas que movilicen la evaluación de la calidad, pero tampoco podemos esperar que toda la problemática de la universidad se solucione con el sistema de evaluación. Resulta urgente que en el país exista un ente nacional donde participen las instituciones de educación superior, el gobierno y la sociedad civil, en particular los sectores productivos, que nutriéndose de estos procesos evaluativos tenga la capacidad de definir políticas de desarrollo pertinentes a la educación superior e inducir procesos de mejoramiento a nivel del sistema. El CONEAU, responderá a esta exigencia?

Desde la década del 70, en lo referente a la calidad de la **educación superior**, y desde la del 90 en lo relacionado con la evaluación, varios países de la región han venido realizando esfuerzos en estos campos. Es muy importante el papel cumplido en este punto por varios países que ahora presentan sus sistemas de evaluación más desarrollados y consolidados: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México. Los otros países están aún en fase de consolidación de sus políticas de educación superior e implantación de sus sistemas de evaluación. Si exceptuamos la facultad de medicina humana, el Perú hace su ingreso a este grupo con un retraso de varios años y es sólo en mayo del 2006 que promulga su ley del "Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa" (Ley 28740 / Ley del SINEACE)<sup>8</sup>.

30

El Perú decide priorizar las áreas de educación y salud, con énfasis en la primera de ellas. Por consiguiente los órganos operadores correspondientes a la educación superior (CONEAU y CONEACES) dan a conocer, a inicios del 2009, sus modelos, estándares y criterios para la evaluación y acreditación en el caso de la formación docente<sup>9</sup>. Y en el documento del CONEAU parece darse una confusión entre estándares e indicadores.

Finalmente, es necesario anotar que actualmente no se debaten los problemas estructurales que afectan a la educación superior en el Perú: El primero, es la carencia de un vínculo adecuado entre la educación secundaria y terciaria. El segundo, también relacionado con el anterior, y presente sobre todo en el ámbito de la educación privada, es la edad prematura a la cual los jóvenes inician estudios superiores en el Perú, lo cual determina que el desarrollo intelectual del estudiante universitario promedio no facilite procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos durante los primeros años de estudios. El tercero, la imposibilidad de

<sup>8</sup> UniversiaPerú, Seminario: La Evaluación y Acreditación en la Formación Docente, Noviembre de 2009, <http://www.universia.edu.pe/noticias/principales/destacada.php?id=73185>

<sup>9</sup> Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, noviembre del 2009, Seminario-taller: La evaluación y acreditación en la formación, docente, [http://www.upch.edu.pe/faedu/noticias/pres\\_sem.htm](http://www.upch.edu.pe/faedu/noticias/pres_sem.htm)

que anualmente miles de jóvenes, con demostrado potencial, accedan a una educación superior de calidad, por las barreras económicas que no se pueden superar por la falta de esquemas de financiamiento e incentivos legales para la generación de fondos de becas desde el sector privado.

En este contexto, el diseño y la puesta en marcha del sistema de evaluación exige un seguimiento y evaluación para superar los desafíos pendientes, a los que es preciso enfrentarse en el proceso. Por ello, al elaborar y aplicar un sistema de indicadores, conviene hacer explícitos los criterios que van a orientar el sistema de seguimiento y evaluación de las Metas Educativas 2021. Pues ante la intención compartida de definir unas metas educativas para 2021 y de la experiencia internacional existente en este campo, parece razonable proponer los siguientes criterios para diseñar y poner en marcha el sistema de seguimiento y evaluación:

- a. **Debe reposar sobre la confianza mutua:** no se trata de que ningún país, organismo o institución se convierta en juez de los demás. Se trata de diseñar un procedimiento que permita saber, a todos, en qué medida se está avanzando hacia las metas que se han establecido en común. Para eso hay que diseñar un mecanismo en el que prime la confianza mutua y en el que exista una organización y dirección colectiva.
- b. **Debe ser un sistema transparente:** uno de los principales retos del mecanismo de seguimiento consiste en su credibilidad, lo que exige su transparencia. Se trata de conseguir que los esfuerzos realizados por todos sean visibles, de manera que el cuadro que se dibuje sea reconocido como riguroso y realista.
- c. **Debe estar basado en el conocimiento científico y práctico acumulado en la región:** no basta con establecer un mecanismo lleno de buenas intenciones, si no cuenta con una sólida base de conocimiento. Existen en la región instituciones y personas suficientes como para poner en marcha un mecanismo riguroso de seguimiento.
- d. **Debe aprovechar los esfuerzos que vienen realizando los países:** son muchos los países iberoamericanos que han puesto en marcha mecanismos de evaluación de la calidad de la educación y de seguimiento del cumplimiento de sus propios objetivos educativos y no se trata de duplicar esos esfuerzos, sino de aprovecharlos al máximo en la medida de lo posible.
- e. **Debe adoptar definiciones comunes:** es importante que existan definiciones conceptuales y operativas comunes de cada una de las metas generales y específicas y de los indicadores, para evitar que un esfuerzo similar sea valorado de formas diferentes en distintos contextos.
- f. **Debe estar adaptado a la diversidad de situaciones de los países:** no se trata de establecer unos niveles de logro idénticos en todos los indicadores y para todos los países, dada la disparidad de situaciones de partida, como tampoco puede aceptarse un mecanismo de seguimiento que cierre los ojos ante las diferencias. Hay que hacer posible la coexistencia de unas metas comunes con un mecanismo de seguimiento adaptado a la diversidad de situaciones.
- g. **Debe resultar coherente con los esfuerzos que realizan los diversos organismos internacionales:** no basta con adoptar definiciones comunes, hay que asegurar que las que se acuerden sean coherentes con las que están aplicando los diversos organismos internacionales en los que participan los países iberoamericanos, especialmente la UNESCO, la OCDE, la IEA y la OEI.

Entre los productos que se espera obtener por medio del sistema de evaluación y seguimiento valorativo destacan los siguientes:

- a. **Informes periódicos de avance,** que incluyan el nivel de logro en las diversas metas generales y específicas y en cada uno de los indicadores propuestos, así como la

- situación de los países en relación con cada uno de ellos y la valoración del progreso realizado en las diversas áreas.
- b. **Informes específicos**, temáticos, sectoriales, subregionales o de otro tipo, que ofrezcan especial interés para los países iberoamericanos. Sin necesidad de plantear con carácter previo una relación completa de los informes previstos, cabe destacar que tendrían especial relevancia los informes relacionados con los diversos programas aprobados en el seno de las Cumbres Iberoamericanas o con los temas que han sido objeto de tratamiento en las Conferencias Iberoamericanas de Educación. La definición de cada uno de dichos informes se realizaría en los órganos de coordinación del sistema de seguimiento y evaluación.
  - c. **Informes conjuntos** que pongan en relación los avances registrados en las Metas 2021 con otros proyectos internacionales. A este respecto, cabe destacar que son diversos los organismos internacionales (UNESCO, OCDE, OEI, CAB, UNICEF, BID, Banco Mundial, entre otros) que publican y difunden informes que incluyen datos de los países iberoamericanos, por lo que debe realizarse un **esfuerzo** por poner en relación unos con otros, con el objetivo de reforzar el conocimiento acerca de la situación educativa de la región y los frutos que producen los esfuerzos realizados para progresar.

En consecuencia, todo lo anotado nos conduce a formular la propuesta de que el **modelo V Evaluación/Planeación**, puede, perfectamente, aplicarse en los procesos de evaluación, acreditación y certificación. Mucho más, cuando como consecuencia de la globalización y del papel histórico que han desempeñado las instituciones de educación superior, actualmente, la sociedad demanda, de las universidades, internacionalización, formación integral, preparación de élites, responsabilidad social, investigación de calidad y extensión del conocimiento; a lo cual responde racionalmente el modelo V. Pues sólo así podremos mejorar la calidad del proceso enseñanza/aprendizaje y conseguir que todos los estudiantes alcancen mejores resultados en sus aprendizajes.



**SEGUNDA PARTE**

**PROPUESTA DEL MODELO V**

**DE**

**EVALUACIÓN - PLANEACIÓN**

El 3 de agosto 1664 el Ministro Colbert, Ministro del Gran Rey de Francia, Luis XIV, planteaba: “Si nuestras fábricas imponen a fuerza de cuidado la calidad superior de nuestros productos, los extranjeros se encontrarán felices de abastecerse en Francia, y su dinero fluirá en el Reino”

## 2.1. PREÁMBULO

Entendemos que “el proceso de evaluación – planeación utiliza cuatro referentes como paradigmas de confrontación de los procesos y resultados educativos:

- a. El referente **institucional** (SER) - Da cuenta de la intencionalidad y de los objetivos a desarrollar, los problemas sociales para los que es necesario proponer soluciones, la demanda y oferta de trabajo a cubrir, así como la vinculación con los sectores público y privado. Establece el deber ser y la aspiración de ser de la institución, aspectos que dan forma al proceso educativo y a su vinculación con el ámbito local, regional, nacional e internacional.
- b. El referente **disciplinario** (SABER) - Se refiere al conjunto de conocimientos que el estudiante deberá dominar al finalizar su formación académica. Se define por el avance de la disciplina y el desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito universal.
- c. El referente **profesional** (SABER HACER) - Pone el énfasis en las habilidades, destrezas y aptitudes que deben formarse en el estudiante para que se desarrolle como un profesional de su disciplina, manteniéndose permanentemente actualizado. Se caracteriza por la diversidad de prácticas vinculadas con el entorno local y nacional, pero también con sus posibilidades de inserción internacional, ya sea en el campo de la investigación o la docencia, y el desempeño profesional en el sector público o en el privado.
- d. El referente **social** (SABER PARA QUIÉN SE ES, SE SABE Y SE HACE) - Constituye la integración de los referentes anteriores en la formación integral de profesionales que estén comprometidos con su entorno cultural y humano, y contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de todos y cada uno de los miembros de la comunidad, en sus ámbitos, primero local, después regional, nacional e internacional.

Cada uno de los referentes tiene asociada una modalidad de evaluación. Así, la **autoevaluación** toma como referente al institucional, con el propósito de indagar sobre el nivel de logro de las intenciones y aspiraciones de cada programa, dependencia y organización universitaria, así como del sistema educativo en general.

La **evaluación externa** tiene que ver con el referente disciplinario al partir del análisis de los pares especialistas en el área de conocimiento, acerca de si se está proporcionando al estudiante la información teórica y práctica significativa de la disciplina, si ésta es actualizada y si recupera los avances del conocimiento en el plano internacional.

La **acreditación** está asociada al referente social, al dar fe pública de la calidad académica de los procesos y los resultados educativos de un determinado programa, incluida su pertinencia como instrumento de innovación creativa para la comunidad específica a la que responde, y su trascendencia local, regional, nacional, e internacional.

Finalmente, la **certificación profesional universitaria** tiene como referente al profesional, mediante el cual se valora la capacitación productiva e integral que el egresado ha adquirido para responder a las problemáticas relativas a su praxis particular, en diferentes escenarios, desde locales hasta globales<sup>10</sup>.

En el proceso de evaluación – planeación, las cuatro modalidades consideran tres ejes estructurales:

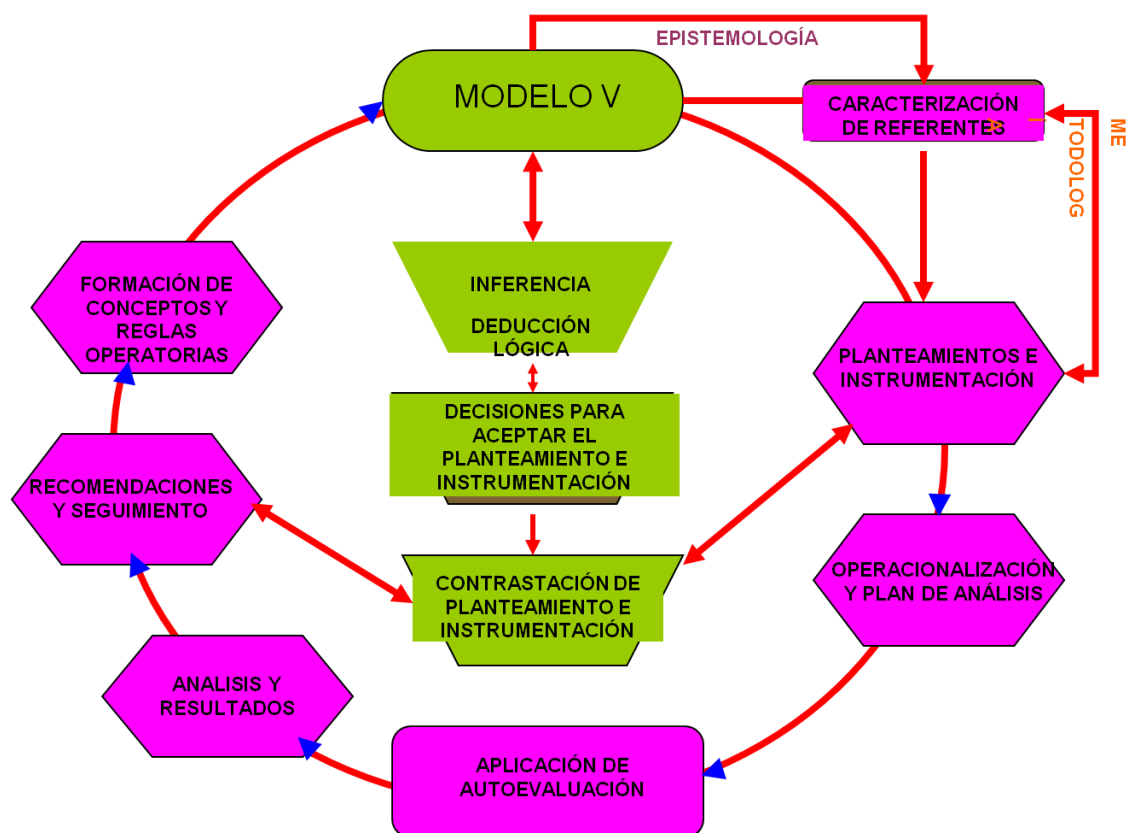
- a) **Superestructura:** Se refiere al conjunto de intenciones, el deber ser y la aspiración de ser de la institución, de la dependencia y del programa educativo, así como a sus resultados. Esas intenciones están plasmadas implícita o explícitamente en elementos como la misión, visión, proyecto general de desarrollo, normatividad, tipo de organización, modelo educativo, concepción del proceso de enseñanza aprendizaje y perfil del egresado. Constituye el marco rector que orienta la formación de profesionales.
- b) **Estructura:** Hace referencia a las formas de organización del trabajo en que las intenciones se hacen realidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje y en las funciones sustantivas de la universidad. Este eje lo forman factores como el plan de estudios, las líneas de investigación o desarrollo tecnológico, los programas de difusión y vinculación, y la interacción de estos elementos con los estudiantes y el personal académico.
- c) **Infraestructura:** Son los recursos y condiciones que determinan la viabilidad y la operación del proceso de enseñanza – aprendizaje para cumplir con las intenciones propuestas. La infraestructura incluye como factores, las instalaciones, recursos,

---

<sup>10</sup> UDUAL/RIEV, 2008, Sistema de Evaluación, acreditación y certificación de la educación superior en América Latina y el Caribe, <http://www.udual.org/Evaluacion/SEACESALC/SEACESALC.pdf>

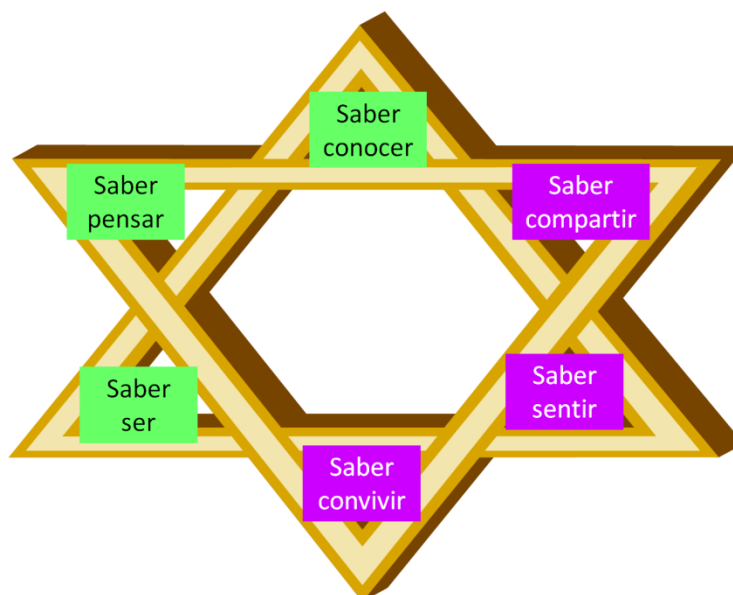
mobiliario, materiales, equipo, financiamiento, servicios, sistemas de información, gestión y administración.

La confrontación de los factores de estos tres ejes, entre sí, tiene el fin de valorar si las intenciones y el proyecto general de desarrollo de la universidad, la dependencia y el programa (superestructura) se están cumpliendo por medio de la organización de las actividades diseñadas para ello (estructura), y si los recursos y condiciones (infraestructura) conducen a cumplir con las actividades para el logro de las intenciones expresadas. El análisis de cada factor se hace con base en preguntas orientadoras derivadas de criterios categóricos como son la **adecuación, coherencia, congruencia, consistencia y pertinencia**, lo que permite valorar su situación con respecto a sí mismos y en su interacción con los otros ejes, al mismo tiempo que considera las diferentes dimensiones en las que tiene lugar el proceso de enseñanza – aprendizaje, desde la dimensión local hasta la internacional. Todo ello conduce a identificar las fortalezas que es necesario conservar y consolidar, así como los aspectos que es preciso modificar o mejorar”<sup>11</sup>.



<sup>11</sup> UDUAL, obra citada

Teniendo en consideración lo precedente, abordamos la **certificación profesional universitaria** de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Los Inkas, ubicada en la ciudad de Quispicanchis, teniendo en cuenta los saberes.



37

Inspirado en Posada Álvarez, Rodolfo<sup>12</sup>,

A semejanza de otras universidades, la institución que nos ocupa parece tener como base cuatro ideas básicas que representan una guía para elaborar políticas clave y las que posibilitan, a la organización, un nivel de gestión de alta efectividad. Tales “ideas son:

- a. **Disposición** permanente a dar **flexibilidad** a los sistemas de producción. Los programas rígidos e inflexibles, son incompatibles con los conceptos actuales y con la situación de cambio constante en la que están inmersas las organizaciones.
- b. **Atención sistemática** a la reducción de gastos, significando esto un elemento clave que no puede estar ausente de la mente de los directivos y sus subordinados por representar la base para la obtención de utilidades.
- c. Alto sentido de **responsabilidad** y atención al cliente como fuente esencial para la imagen y prestigio que llevan al éxito, en el mercado, a cualquier entidad.
- d. **Agresividad**, visión amplia y rapidez, con relación a la introducción sistemática y oportuna de las innovaciones y cambios tecnológicos.”<sup>13</sup>

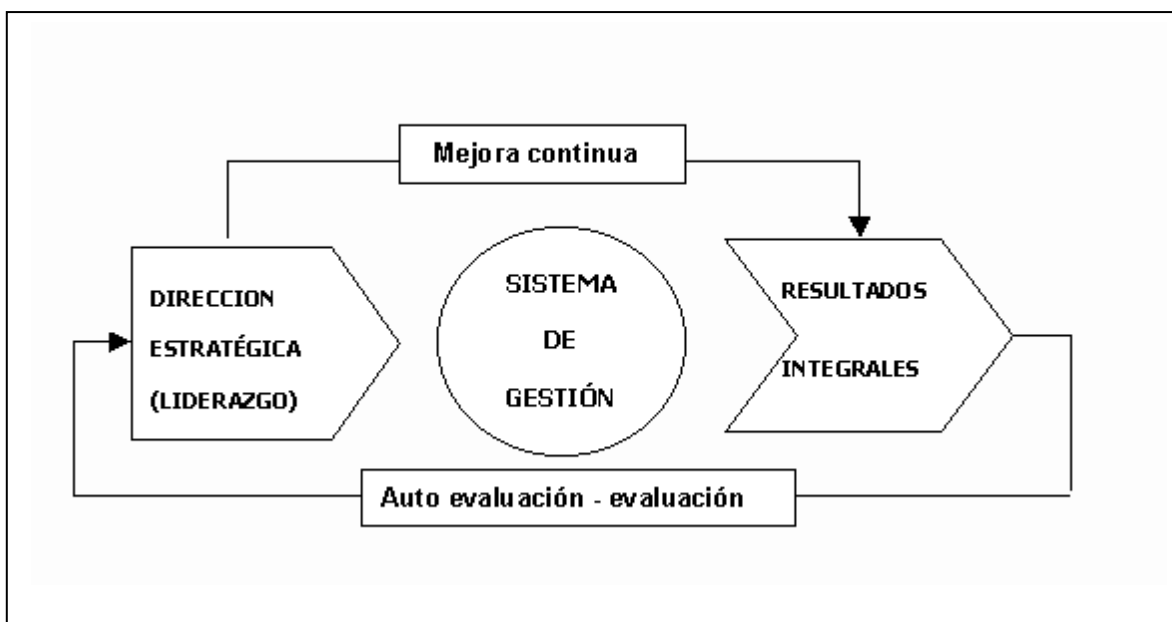
<sup>12</sup> Posada Álvarez, Rodolfo, Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante, <http://www.rieoei.org/deloslectores/648Posada.PDF>

<sup>13</sup> Serguei Alejandro Martín, 2002, Planeación estratégica, <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/planestrategica.htm>

Empleamos el modelo “V” o de las cinco vocales, porque entendemos que puede aplicarse mejor a la realidad que abordamos, dada su secuencia metodológica, su análisis sectorial, integral y confrontativo en base a los ejes estructurales referidos. Además, se manifiesta que la carrera de Ingeniería Comercial ha desarrollado su proceso de autoevaluación y cuenta con un plan de mejora que dice lo viene ejecutando, y una evaluación por pares académicos.

## 2.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Universidad de Los Inkas fue creada por disposición gubernamental N° 331, emitida por el gobernante don Segismundo Arutaípe el 1965, con sede en la región de Quispicanchis del Imperio de Los Inkas. Gracias al trabajo y dedicación ha participado activamente en el desarrollo de su ciudad e imperio; pues, se dice que los profesionales egresados de sus aulas contribuyen al avance de la sociedad. Desde hace una decena de años busca resultados integrales.



38

La carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Los Inkas ha participado en el crecimiento económico, político y social del imperio, mediante la formación de recursos humanos, la investigación, la protección y la salvaguarda de su patrimonio artístico y cultural.

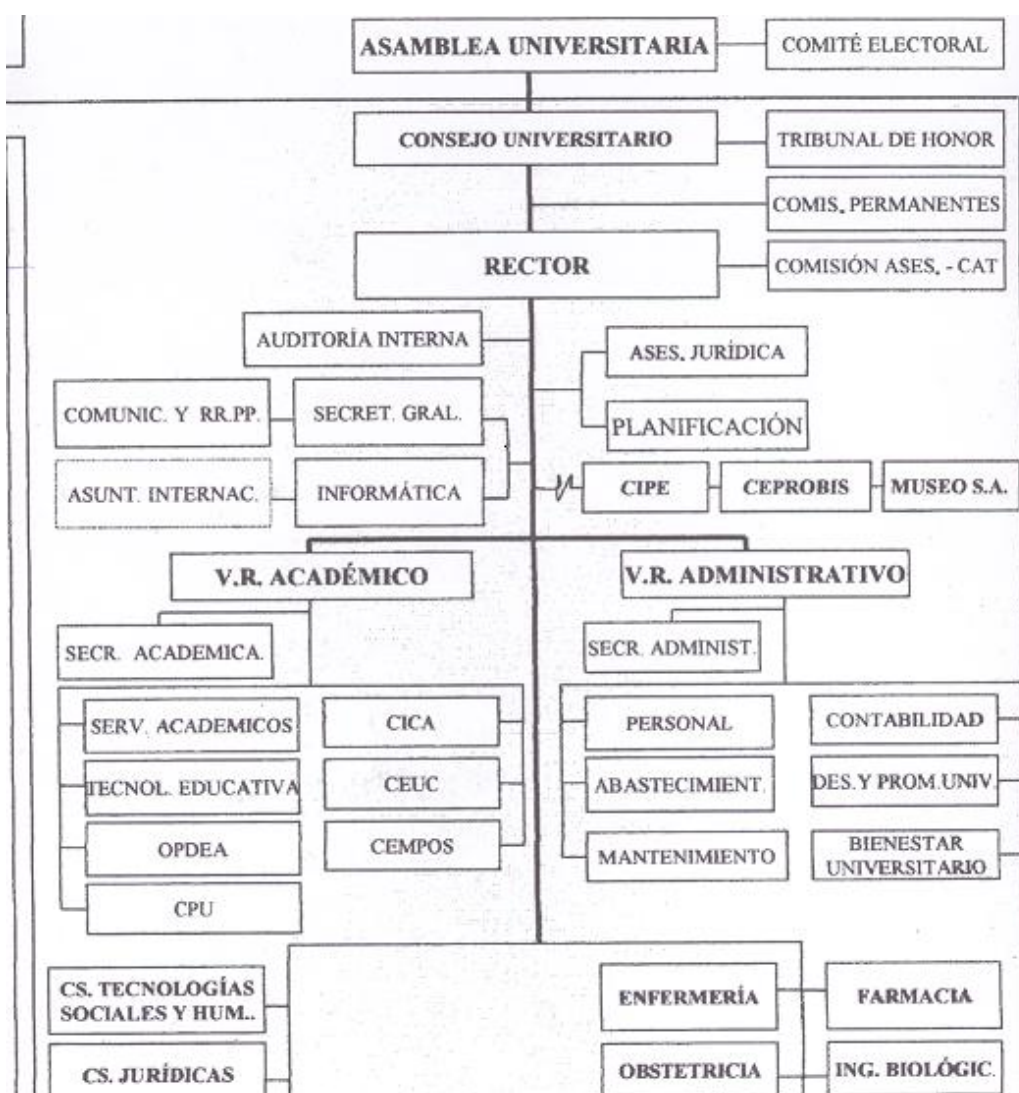
La Institución es una organización de carácter privado y orientación religiosa, con autonomía y personería jurídica de conformidad a la legislación vigente en el Imperio de Los Inkas.

Su estructura muestra un modelo de organización académico-administrativo de carácter centralizado, con cierta autonomía académica en las facultades, cuyas propuestas deben ser ratificadas por su Consejo Universitario y luego por la Asamblea Universitaria.

Muestra un Modelo Facultativo con departamentos académicos que agrupan a los docentes según el área de conocimiento. El Sistema de Créditos es rígido con tendencia a ser flexible.

Cuenta con un sistema de lineamientos y planeación quinquenal; con una programación y presupuestación anual centralizada.

### 2.2.1. ORGANIGRAMA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD LOS INKAS



La universidad Los Inkas se ubica en la región de Quispicanchis (Imperio de los Incas) cuya superficie territorial es de 64,527.62 Km<sup>2</sup> (el 4.94% del total) de superficie imperial. La región cuenta con 12 distritos, cada uno con fisonomía peculiar. Limita con las regiones de Los lomos, la Puerta del Sol, los Aymaras, la selva. Su clima es variado y geográficamente se ha convertido en el eje integrador de la población residente en las regiones limítrofes. La Institución es la primera universidad surgida en la región y es de carácter particular. Últimamente se han instalado filiales de universidades con sede en otras regiones y a nivel nacional e internacional.

### **2.2.2. ORGANIZACIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA**

La organización de la universidad Los Inkas es facultativa y tiene 06 Facultades: Cs. y Tecnologías sociales y Humanidades, Cs. Jurídicas, Enfermería, Farmacia, Obstetricia, Ingenierías Biológicas y una Escuela de Postgrado; la mayoría desarrolla sus actividades en el campus universitario.

En la Universidad existen Facultades, Departamentos Académicos, Carreras Profesionales, Centros de Investigación, Extensión y de Producción. El Rector es el representante legal de la Institución, dos vicerrectores actúan como asesores del Rector y los Decanos desarrollan actividades académico-administrativas. El órgano máximo es la Asamblea Universitaria y el Consejo Universitario cumple labores de ejecución y decisión.

40

### **2.2.3. CONSEJOS DE FACULTAD**

Son organismos con autonomía académica según el campo de conocimiento, coordinan con los vicerrectores y dependen directamente del Rectorado. En los últimos tiempos se hallan más vinculados a los centros empresariales, manifiestan.

### **2.2.4. PROGRAMAS EDUCATIVOS**

La Universidad oferta 12 carreras profesionales y cursos temporales bajo la responsabilidad de cada programa profesional o de la Oficina de Extensión Universitaria.

### **2.2.5. PERSONAL ACADÉMICO**

La Institución trabaja con 60 Profesores en la categoría de Principales (6 de ellos a tiempo completo), 100 Asociados, 70 Auxiliares, 104 contratados, 20 Jefes de Práctica nombrados y 25 Jefes de Práctica contratados. La actividad se desarrolla con la participación de 101 empleados administrativos y de servicios.



La Universidad intenta encausar la integración de los sectores sociales, productivos y de gobierno con la institución, a fin de que la cooperación permita a la institución cumplir con su misión. Se informó que en los últimos 15 años se ha suscrito convenios con entidades locales, nacionales e internacionales, en la perspectiva de lograr objetivos comunes.

Frente a los desafíos actuales, la llamada integración económica mundial, el resurgimiento de los nacionalismos y la penetración acentuada de la tecnología, la Universidad Los Inkas y las Instituciones de Educación Superior están obligadas a prestar la mejor contribución para afrontar la problemática de la sociedad.

## **2.2.6. LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

La carrera profesional de Economía de la facultad de Ciencias Económicas inició sus actividades en 1965, siendo una de las primeras carreras de la Institución. Cuenta con 08 profesores en la categoría de Principales (02 de ellos a tiempo completo), 07 en la categoría de Asociadas, 03 en la categoría de Auxiliares, 02 Jefes de Práctica nombrados.

Desde hace 9 años la carrera de Economía hizo un reajuste y se transformó en carrera de Ingeniería Comercial. Han egresado 38 promociones entre economistas e ingenieros comerciales; en el 2009 han registrado matrícula de ingreso 50 estudiantes. El currículo ha experimentado 04 reestructuraciones.

41

## **2.3. ESTADO DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

### **2.3.1. SUPERESTRUCTURA**

Si bien el ámbito de la superestructura (González, 2004) tiene traslapes con el de la estructura, y éste con el de la infraestructura, conviene anotar que la superestructura manifiesta la intencionalidad y los resultados, es decir, se distingue de los otros dos por el nivel de abstracción o categorización de los elementos que lo conforman. En él se consideran los planteamientos de cómo se concibe, cómo se identifica la carrera en términos de su misión (deber ser) y visión (aspiraciones), compromisos y responsabilidades.

Además, la *intencionalidad* (González, 2004) incorpora los logros y resultados obtenidos. No basta con tener "buenas intenciones", es necesario conocer la capacidad de respuesta que tiene la carrera para realizar y hacer trascender sus planteamientos. Los logros y resultados permiten conocer la pertinencia institucional en relación con el propio *referente institucional* y con los referentes disciplinario, profesional y social.

#### **2.3.1.1. MISIÓN**

Dos conceptos fundamentales, en el planeamiento estratégico de las entidades (sean pequeñas, medianas o grandes), son: Misión y Visión, que actualmente se constituyen en los pilares sobre los cuales las modernas compañías basan y conforman su estrategia empresarial, delimitan sus metas y planean sus objetivos a corto, mediano y largo plazo.

El fin de la misión (Thompson, 2007) es orientar y mejorar la capacidad de respuesta de la empresa ante las oportunidades que ofrece el entorno<sup>14</sup>. La misión es la razón de existir de una persona, equipo, empresa; es su propósito central

La misión es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización porque define: 1) lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, 2) lo que pretende hacer, y 3) el para quién lo va a hacer; y es influenciada en momentos concretos por algunos elementos como: la historia de la organización, las preferencias de la gerencia y/o de los propietarios, los factores externos o del entorno, los recursos disponibles, y sus capacidades distintivas<sup>15</sup>.



La educación formal (Wilber, 2000) es el esfuerzo social organizado, tendiente a la gestión del potencial humano para lograr su máximo desenvolvimiento, sobre el supuesto de que todos los seres humanos estamos animados por un impulso permanente de desarrollo de las capacidades y habilidades, a tal impulso se le llama trascendencia.

Básicamente, creemos que el ser humano es un individuo “tricerebrado” (Naranjo, 2005) y que su poder humano consiste en las facultades intelectuales, afectivas, volitivas y

<sup>14</sup> Rosales, R., 2008, Análisis sobre misión y visión corporativa, <http://facsoagg2007.blogspot.com/2008/01/ricardo-rosales-analisis-sobre-mision-y.html>

<sup>15</sup> Thompson, I., 2007, Definición de Misión, <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mision-definicion.html>

espirituales, motivo por el cual afirmamos que el proceso educativo debe proponerse el desarrollo equilibrado de esa energía creadora mediante la transformación de la información en conocimiento necesario y suficiente para generar acciones conducentes a mantener y desarrollar la vida individual y colectiva en condiciones de sustentabilidad o armonía con la Naturaleza<sup>16</sup>.

A la pregunta que se formula José Ortega y Gasset, manifiesta: “no hemos hecho más que reunir en un montón inorgánico todo lo que hoy cree la Universidad que debe ocuparla y algo que, a nuestro juicio, no hace, pero es forzoso que haga. Con esto hemos preparado la cuestión; pero nada más”<sup>17</sup>.

En línea con la finalidad de la estrategia de Lisboa, el documento ministerial español asigna una nueva misión a la universidad: la transferencia de conocimiento. Esta “misión” se añade a las dos que, según el documento, las universidades han tenido tradicionalmente: la investigación y la docencia.

¿En qué consiste la transferencia de conocimiento? La Estrategia Universidad al 2015 lo deja bien claro: “El conocimiento es un capital, pero es necesario identificar, en él, lo que realmente tiene valor para el mercado en cada momento y eso es lo que es transferible”. Es decir, el conocimiento que “realmente tiene valor” es el que tiene aplicaciones mercantiles. Ese es el que hay que “transferir”. ¿A quién? A las empresas, naturalmente: “Es una prioridad de este Gobierno, dice el documento, el establecer mecanismos que faciliten la transferencia entre el conocimiento generado en nuestros centros públicos de investigación y las empresas.” Y esa prioridad sigue, por supuesto, las directrices de la UE: “La Unión Europea, en la reciente recomendación de la Comisión C (2008) 1329 de 10.04.2008 insiste en que la transferencia de conocimiento es una herramienta esencial en el desarrollo de la estrategia de Lisboa”<sup>18</sup>.

43

Si bien la misión de la universidad es cada vez más, no solo el transmitir conocimientos ya existentes, sino también enseñar para investigar y como se crean los nuevos desarrollos, la misión de la carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Incas la enuncia así: Formar profesionales con un perfil empresarial estratégico, líder, con conocimientos, competencias y valores que contribuyan al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de la sociedad.

### 2.3.1.2. VISIÓN

La visión es una exposición clara que indica hacia dónde se dirige la entidad a largo plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las

<sup>16</sup> Corrales, S., 2007, La Misión de la Universidad en el Siglo XXI, Revista Razón y Palabra (Primera revista electrónica en América Latina especializada en comunicación, N° 57, junio-julio), <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n57/scorrales.html>

<sup>17</sup> Ortega y Gasset, J., Misión de la universidad, <http://www.um.es/letras/deletreros/ortega1.html>

<sup>18</sup> Esteves Araujo, J. A., Misión de la universidad (según el Ministerio), El documento oficial “Estrategia Universidad 2015” y la oposición al Plan Bolonia, <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=83138>

necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, de la aparición de nuevas condiciones del mercado, etc.

El concepto: la Visión, tal como lo define Fleitman Jack en su obra “Negocios Exitosos” viene a ser “el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad”<sup>19</sup>.

Según Serna (2000), se puede decir que, la visión es la extensión de la misión<sup>20</sup>.

Una exposición de la visión estratégica y de la misión, bien concebida y expresada con palabras adecuadas, tiene un valor administrativo real:

1. **Cristaliza** las opiniones de los ejecutivos senior acerca de la dirección a largo plazo de la empresa y de la futura estructura de negocios.
2. **Reduce** el riesgo de una administración carente de visión y de una toma de decisiones carente de normas.
3. **Transmite** un propósito organizacional que despierta la aceptación y el compromiso de los empleados y que los motiva para esforzarse al máximo y contribuir a lograr que la visión sea una realidad.
4. **Proporciona** una señal que los administradores de un nivel inferior pueden desarrollar misiones departamentales, determinar objetivos y crear estrategias funcionales.
5. **Ayuda**, a la organización, a prepararse para el futuro<sup>21</sup>.

44

La visión es una exposición clara que indica hacia dónde se dirige la empresa a largo plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, de la aparición de nuevas condiciones del mercado, etc.<sup>22</sup>

La visión de la carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas se enuncia así: Ser una carrera reconocida, por la formación profesional de Ingenieros Comerciales altamente competitivos y de calidad a nivel nacional e internacional; comprometidos con la realidad nacional y con alto sentido de responsabilidad social

### 2.3.1.3. MODELO EDUCATIVO

La educación (Paoli, A., 1999) se ha convertido en un ámbito en el que se concentran muchas demandas sociales con el anhelo de que, a través de ella, las sociedades cambien, por lo que se debe reconsiderar su papel y actualizarse para hacer frente a los escenarios

<sup>19</sup> Iván Thompson, Misión y Visión, <http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html>

<sup>20</sup> Portillo, A., 2003, Misión y visión geopolítica global de Estados Unidos y Gran Bretaña, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/543/54371408.pdf>

<sup>21</sup> Thompson, A. y Strickland, A. J., Administración estratégica, [enlaceacademico.uson.mx/.../Cap02EstablecimientodelaDirecciondeLaCompania.ppt](http://enlaceacademico.uson.mx/.../Cap02EstablecimientodelaDirecciondeLaCompania.ppt)

<sup>22</sup> Cárdenas, P. V., 2008, *Deber, Misión y Visión Pao Valery*, <http://facsoagg2007.blogspot.com/2008/01/deber-misin-y-visin-pao-valery.html>

actuales propios de la posmodernidad, generados por el neoliberalismo y la ola de privatización que ello representa, tales como:

- a. Tensión entre lo mundial y lo local: Convertirse poco a poco en ciudadano del mundo sin perder sus raíces.
- b. Tensión entre lo universal y lo singular: la Mundialización de la cultura se realiza progresivamente y lleva a olvidar el carácter único de cada persona, su vocación de escoger su destino y realizar todo su potencial.
- c. Tensión entre tradición y modernidad: Implica poder adaptarse sin perder identidad.
- d. La tensión entre la indispensable competencia y la preocupación por la igualdad de oportunidades: No olvidar la misión de dar a cada ser humano los medios para aprovechar todas sus oportunidades; conciliar la competencia que estimula, la cooperación que fortalece y la solidaridad que une.
- e. La educación tiene la misión de permitir, a todos, desarrollar sus talentos y realizar su proyecto personal.
- f. La educación debe impulsar el conocimiento y la comprensión de sí mismo, para así poder comprender al otro en su particularidad<sup>23</sup>.

En general, debemos manifestar que un modelo es una descripción o representación esquemática, sistemática y conscientemente simplificado, de una parte de la realidad. Todo modelo nos proporciona una representación simplificada de un tipo de fenómeno en particular, ello, con la finalidad de facilitar su comprensión<sup>24</sup>.

Los modelos educativos son visiones sintéticas de propuestas o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza/aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios.

45

Puede decirse que los modelos educativos son los patrones conceptuales que permiten esquematizar, de forma clara y sintética, las partes y los elementos de un programa de estudios, o bien, los componentes de una de sus partes.

Si bien existe cierto contexto en torno al modelo educativo, el pretender precisarlo, exige plantear algunas interrogantes:

- a. ¿Existen diferencias entre modelo educativo, proyecto educativo, modelo pedagógico, modelo didáctico?
- b. ¿Qué es un Modelo Educativo?
- c. ¿Qué es un Modelo Pedagógico?
- d. ¿Qué es un Proyecto Educativo?

---

<sup>23</sup> López Garza, M. P. y Delgado Fernández, A., Diseño De Un Modelo Educativo Acorde A Los Escenarios Actuales En América Latina, en Paoli, Antonio (1999) Educación Tzeltal conocimiento y valores comunitarios, en Educación, cultura y liberación, México, UAM., <http://espanol.geocities.com/justoferva/mod.html>

<sup>24</sup> Abarca Fernández, R. R., 2007, Modelos pedagógicos, educativos, de excelencia e instrumentales y construcción dialógica, Impresión: Arte y color E.U.R.L., Arequipa

e. ¿Qué elementos los identifican?

El Modelo Educativo implica una posición frente al ser humano y su educabilidad; pues, para que se dé la persona educable, se requiere considerar las siguientes visiones:

- a. **Ontológica:** ¿Qué es el Ser Humano?, ¿Por qué y para qué se educa?
- b. **Antropológica y sociológica:** ¿Cómo se entiende nuestro momento cultural históricamente?, ¿Cuáles son las distintas formas de interacción social? ¿Cuál queremos favorecer?
- c. **Axiológica:** ¿Qué valores están detrás de la concepción de ser humano y de sociedad que se plantean como ideales?
- d. **Epistemológica:** ¿Qué es conocimiento?, ¿Cómo se conoce?, ¿En dónde radica el origen del conocimiento?
- e. **Psicológica:** ¿Cómo se modifica el comportamiento del ser humano?, ¿Cómo aprende? ¿Qué factores intervienen en el aprendizaje?
- f. **Pedagógica:** ¿Cómo se entiende el fenómeno educativo? ¿Qué condiciones se deben dar para el aprendizaje y la enseñanza? ¿Cómo educar formalmente al Ser Humano?

En este contexto, aproximamos que los elementos del modelo educativo pueden estar:

- a. Centrado en el estudiante
- b. Basado en competencias
- c. Fomenta la vocación empresarial
- d. Conjunta elementos que le dan empleabilidad al estudiante
- e. Currículum flexible
- f. Orientado a la práctica
- g. Incorpora el uso de la tecnología en la profesión
- h. Enfoque internacional

46

El modelo educativo de la Universidad Los Inkas puede ser percibido a lo largo de los documentos que presenta.

#### 2.3.1.4. CONCEPCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El planteamiento de objetivos, como componente indispensable de toda actividad humana, ha sido trabajado por las más disímiles tendencias psicológicas: desde aquellas que, de forma extrema, mecánica y particularizada han argumentado la necesidad de su concreción específica (conductismo y neoconductismo), hasta aquellas que en reacción a estas propuestas, han pretendido negar su existencia, eliminando del vocabulario psicológico y didáctico el término que convencionalmente lo designa, proponiendo, en sustitución, otros más abarcadores y generalizadores como el de proyecto, finalidades y otros<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Bravo López, G. y Cáceres Mesa, M., el proceso de enseñanza/aprendizaje desde una perspectiva comunicativa, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), <http://www.rieoei.org/deloslectores/1289Bravo.pdf>

La educación, en la actualidad, se presenta como un gran desafío para enfrentar los problemas de nuestra sociedad que transita decididamente en este nuevo milenio. La transformación del mundo hace que sea mucho más difícil progresar si no se tienen los conocimientos e instrumentos que se obtienen con una educación de buena calidad.

El proceso de enseñanza/aprendizaje que utiliza exclusivamente métodos tradicionales no resulta suficiente para que los estudiantes desarrollen las capacidades cognitivas, creativas, reflexivas e investigativas requeridas por la sociedad actual.

Para Rumelhart y colaboradores (Ramírez González, M., 2004), el aprendizaje es un proceso analógico donde intervienen los esquemas que posee el sujeto utilizándolos como **modelos** de la situación o de la información a aprender, hasta que el ajuste (esquemas-situación a aprender) sea alcanzado. Según estos autores pueden distinguirse tres tipos de aprendizaje:

- a. Por crecimiento, donde simplemente se acumula nueva información a los esquemas preexistentes (se rellenan las **variables** de los esquemas)
- b. Por ajuste, cuando los esquemas resultan de mayor nivel de inclusividad o de especificidad respecto a la información a ser aprendida provocándose modificaciones parciales en los mismos
- c. Por reestructuración, cuando los esquemas que posee el sujeto, están muy alejados semánticamente de la nueva información, provocándose reestructuraciones o formación de nuevos esquemas, a partir de la interacción de esquemas existentes-información nueva<sup>26</sup>.

47

El equipo de trabajo del CEPES de la Universidad de la Habana (Hernández, A., 2009) parte de una concepción del proceso de enseñanza/aprendizaje fundamentado en el Enfoque Histórico Cultural desarrollado por L. S. Vigotski y seguidores, a partir de la cual coincidimos con Castellanos, A y otros quienes lo plantean: como proceso de socialización en el que el estudiante se inserta como objeto y sujeto de su aprendizaje, asumiendo una posición activa y responsable en su proceso de formación, de configuración de su mundo interno, como creador y a la vez depositario de patrones culturales históricamente construidos por la humanidad<sup>27</sup>.

La COPEA (González, 2004) se ubica en el eje de la intencionalidad del programa, de la superestructura. Es la declaración explícita de cómo se concibe la institución como formadora de profesionales de cierta disciplina o disciplinas, del modelo educativo, la orientación que ofrece y las políticas para su operatividad.

Las intenciones, objetivos y finalidades del plan de estudios deben sustentarse en la concepción manifiesta del proceso de enseñanza/aprendizaje.

---

<sup>26</sup> Ramírez González, M., 2004, Concepción multiparadigmas del proceso de enseñanza-aprendizaje, <http://www.monografias.com/trabajos17/multiparadigmas/multiparadigmas.shtml>

<sup>27</sup> Hernández Díaz, A., 2009, Una visión contemporánea del proceso de enseñanza aprendizaje, <http://revistas.mes.edu.cu/elibro/libros/378/978959160676103.pdf>



La COPEA se basa en el marco conceptual-metodológico de la disciplina o disciplinas; responde a las condiciones históricas del país y se ubica en el contexto nacional e internacional. En dicha concepción deberán expresarse las cualidades de información, formación y capacitación del egresado; los procedimientos para propiciar la enseñanza/aprendizaje y los recursos que se ofrecen institucionalmente al estudiante. Esa concepción debe ser **congruente** con las intenciones, objetivos y finalidades del programa académico y articularse consistentemente con el plan de estudios.

La COPEA involucra los siguientes elementos:

- a. Concepción, intenciones, procedimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje, y *sello institucional* tomado de los documentos del *referente institucional* de la licenciatura o posgrado que se está evaluando;
- b. Métodos de enseñanza-aprendizaje;
- c. Herramientas didácticas;
- d. Formas de evaluación. (González J., 2009)

La COPEA nos permite examinar:

- a. El papel del profesor y su relación con el estudiante;
- b. El papel del estudiante y su relación con el profesor;
- c. Las condiciones de la infraestructura para realizar el PEA: biblioteca, laboratorios, talleres, aulas, cubículos para profesores y alumnos;
- d. La coherencia, congruencia y consistencia de los métodos de enseñanza-aprendizaje, tecnología educativa, material y equipo didáctico, equipo especializado de laboratorio y de campo;
- e. El desarrollo de la informática y sus aplicaciones en la COPEA y el PEA. (González, 2009)

48

Santos se refiere a las siguientes funciones de la evaluación:

- a. **Diagnostico:** permite conocer las ideas de los estudiantes, los errores que cometen, las principales dificultades en que se encuentran, los logros más importantes alcanzados. Desde luego, los profesores también debemos autodiagnosticarnos.
- b. **Dialogo:** escenario para reflexionar y compartir sobre la enseñanza y el aprendizaje, en el cual intervengan los estudiantes, los profesores, las familias y otros sectores sociales preocupados por la educación.
- c. **Comprensión:** facilita la interpretación, argumentación y proposición de lo que sucede en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta es la principal característica de la evaluación, su valor esencial.
- d. **Retroalimentación:** facilita la reorientación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. No sólo en lo referente al trabajo académico de los estudiantes, sino también a la planificación de la enseñanza, a los contextos de aprendizaje y al desempeño docente.

- e. **Aprendizaje:** es un momento muy propicio para que profesores y estudiantes detecten si las competencias y los conocimientos adquiridos, así como las pedagogías usadas son adecuados, claros, pertinentes, significativos y relevantes<sup>28</sup>.

La carrera que pretende ser certificada dispone de diferentes documentos que veladamente podrían estar haciendo referencia a una concepción del proceso de enseñanza/aprendizaje.

### 2.3.1.5. PERFIL DE EGRESO

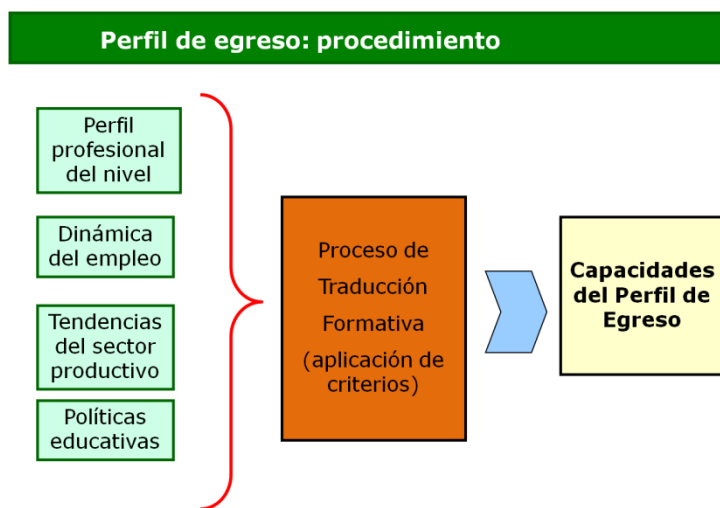
Hablar del perfil de egreso, es referirse a la visión y espíritu empresarial para emprender negocios privados, a la capacidad de implementar tecnología en la empresa; a un alto sentido de responsabilidad, integridad y profesionalismo, a sólidos conocimientos en el uso de su área de conocimiento disciplinario y profesional y a la creatividad en el desarrollo de soluciones a problemas presentes y futuros.

El abordaje del perfil de egreso exige tener en cuenta algunos aspectos del perfil de ingreso, como:

- a. Estratégicamente, el perfil de ingreso debe definirse como un conjunto de requerimientos que deberían reunir los candidatos a ingresar en la carrera.
- b. Los estudios sobre egresados e inserción laboral deben permitir realizar análisis de carácter longitudinal, no sólo cuestiones sobre la incorporación al mercado de trabajo, sino también establecer condiciones del perfil de ingreso, del plan de estudios y de los resultados de carácter profesional.
- a. En el perfil de ingreso deben considerarse cuestiones sociodemográficas y académicas (competencia para ingresar, tipo de acceso, tipo de bachiller, etc.).
- b. Estos análisis de carácter longitudinal nos pueden arrojar luz sobre la relevancia que pueda tener, en los resultados, tanto académicos como laborales cada uno de los diferentes perfiles de acceso a una determinada carrera. Esto, además, se puede utilizar como herramienta para replantear distintos elementos estratégicos del plan formativo del programa educativo.

---

<sup>28</sup> Santos Guerra, Miguel Ángel. *Evaluar es comprender*. Buenos Aires: Magisterio Río de la Plata, 1998



7

El perfil de egreso es una de las herramientas fundamentales que la Universidad ha de adoptar en su deseo por avanzar hacia un proceso de enseñanza/aprendizaje centrado en el estudiante, y lograr un desenvolvimiento profesional pertinente, efectivo y eficiente.

Por tanto, los aspirantes deberán tener una preparación académica básica, que comprende:

50

- a. Conocimientos de biología, química, matemáticas, física, ecología, informática y conocimientos elementales del idioma inglés.
- b. Habilidades para expresarse en forma oral y escrita.
- c. Capacidad para el trabajo individual y en equipo, así como en el manejo de equipo, herramientas y reactivos propios de la carrera.
- d. Aptitud para trabajar en actividades al aire libre.
- e. Interés por los problemas agrícolas y los recursos naturales del país.
- f. Participación en actividades deportivas y culturales como parte fundamental del bienestar individual y sustento para una formación integral y profesional.
- g. Vocación de servicio, disposición para adquirir destrezas y deseo de superación personal.
- h. Valores tales como la disciplina, responsabilidad, honestidad, dignidad, humildad y respeto para consigo mismo, las personas, las instituciones y la naturaleza.

El Perfil de Egreso debe ser una descripción comprehensiva de las características y competencias que deben poder demostrar los graduados y titulados de las carreras y programas de la universidad, al término sus estudios superiores profesionales.



Es sugerible que el perfil de egreso sea construido en términos de competencias por cada Unidad Académica. Su pertinencia debe ser revisada permanentemente considerando el estado del arte de las disciplinas y las demandas de la sociedad. De esta forma, el Perfil de Egreso es orientador para el diseño y la renovación del Plan de Estudios, en su conjunto, y de cada actividad académica que éste contemple.

51

El perfil de egresado debe mostrar que el profesional:

- a. Aspira a ser libre, consciente de las demandas y posibilidades de su singularidad fortalecido en la claridad y firmeza de sus convicciones sustentadas por el reconocimiento de los preceptos de la moral, y plenamente capacitado en los conocimientos disciplinarios y profesionales, en actitudes, hábitos, destrezas y preparación cognitiva para seguir estudios superiores según sus preferencias y elecciones.
- b. Reconoce la necesidad imperiosa del esfuerzo y el trabajo individual, el beneficio multiplicador del trabajo en equipo, y el aporte enriquecedor de la diversidad y disenso.
- c. Encuentra, en la familia, un entorno perdurable de realización y de proyección hacia simientes de arraigo, abarcando sus orígenes e identificación con una cultura y nacionalidad, pero que sea a la vez un ciudadano del mundo, con comprensión de la cultura de otros pueblos, sus costumbres y orígenes, y con dominio de otras lenguas que le permita integrarse con seguridad en la comunidad internacional.
- d. Pone su fe en Dios, cultiva la humildad, la tolerancia, la comprensión de las limitaciones propias y ajenas, y se muestra atento a las necesidades de sus prójimos y de la sociedad en general.
- e. Está plenamente comprometido con el cuidado de su cuerpo y su salud, el bienestar de sus allegados, la protección del medio ambiente, y todo aquello que se haga para respetar los legados de la naturaleza y la perduración de las especies.

- f. En la vida cotidiana, da muestras evidentes de una cultivada sensibilidad estética y una activa inquietud por las manifestaciones culturales, como elementos enriquecedores de su personalidad y su quehacer



Si bien los referentes institucional, disciplinario, profesional y social, pueden diferenciarse, están estrechamente vinculados entre sí, y forman la base sobre la que debe construirse el perfil de egreso y el plan de estudios. Por supuesto, es un perfil cambiante que debe adecuarse a los desarrollos disciplinarios, metodológicos de la disciplina y al contexto social. (González, 2009)

52

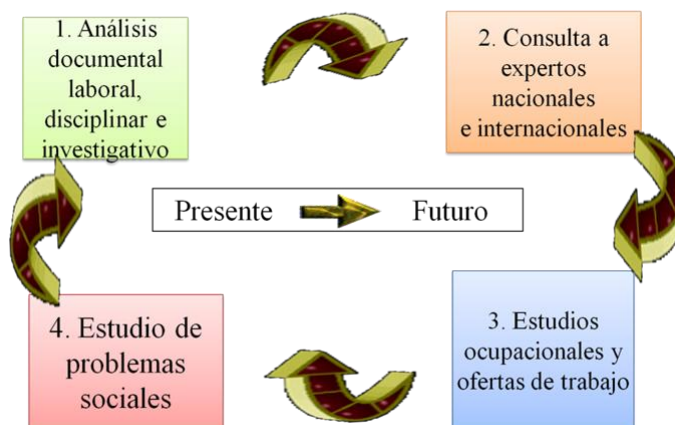
El perfil del egresado de la carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas, se manifiesta que estará en posibilidad de:

- Identificar, planear y ejecutar proyectos de inversión a su campo de especialización.
- Ser agentes emprendedores capaces de crear empresas, gestionarlas y/o brindarles asesoramiento.
- Analizar, entender y comprender el funcionamiento general de un sistema de mercado altamente competitivo
- Conocer y aplicar los procedimientos administrativos, financieros y logísticos del comercio nacional e internacional.
- Asumir actitudes positivas de generación y Asumir el papel de agente eficaz de cambio en un mercado dinámico.
- Generar ideas para establecer la estructura productiva del país, para garantizar mejor calidad de vida de la población.
- Aplicar instrumental económico y financiero en el campo de los negocios y el desarrollo del imperio.

### 2.3.1.6. PERFIL ACADÉMICO

El perfil académico pretende superar las desarticulaciones y desvinculaciones entre teoría y práctica, y entre la teoría, los métodos y las técnicas de la docencia, y la realidad social circundante.

#### ¿Cómo se construye el perfil académico profesional de egreso?



53

El académico no sólo debe ser funcional en su desempeño profesional, sino que debe demostrarlo en la práctica. Para ello, el plan de estudios debe estimular su contacto con los diferentes niveles de la realidad social y posibilitar la articulación entre la teoría, la práctica y dicha realidad. De ahí que el académico debe adquirir una sólida formación personal y humanística, para el trabajo interdisciplinario y multidisciplinario, así como técnicas diversas, junto con valores étnicos sobre su papel y su imagen académico/profesional, sobre la necesidad del auto-aprendizaje constante y la superación personal y profesional.

Las categorías que se incluyen en el perfil académico y sus principales componentes son:

- Desarrollo intelectual que tiene el siguiente marco: formas de razonamiento, pensamiento crítico, desarrollo y estímulo de la creatividad, métodos y técnicas de investigación y habilidades para resolver problemas.
- Capacidades académicas que incluye: la habilidad para la comunicación en la lengua básica y luego en otros idiomas. Uso y conocimiento de la informática. Autoaprendizaje, diseño y trasmisión de elementos y productos relacionados con la profesión ( material científico y técnico )
- Desarrollo de actitudes y valores que incluye: interacción socio-profesional, trabajo en equipo, liderazgo, cooperación. Ética profesional, académica y social y conciencia moral y cívica. Además: apreciación cultural y artística, reflexión crítica del ejercicio profesional en la realidad nacional.
- Dominio sociohistórico que incluye: desarrollo y conocimiento de valores socioculturales e históricos. Además: análisis e las condiciones políticas del país,

problemas sociales y finalmente la deontología de la profesión, el desarrollo sustentable en un entorno de ecoeficiencia.

### ¿Qué tienen que saber y saber hacer los académicos?



54

En cuanto a las funciones profesionales, el académico debe ser:

- a. Analista e investigador socio/educativo, en la medida que ponga en evidencia las contradicciones y los problemas socioeducacionales.
- b. Crítico y analista social, en el sentido que le permita problematizar y plantear soluciones por encima del sentido común.
- c. Facilitador de cambios, en la medida que su conocimiento de la realidad socioeducativa le posibilite sistematizar diagnósticos y evaluaciones de proyectos y enfoques sociopedagógicos.
- d. Constructor de soluciones o catalizador de los mismos dentro de regiones, sectores, grupos y colectivos socioeducativos.
- e. Contribuidor al área de conocimiento que cultiva, a la docencia universitaria y a otras actividades profesionales del académico, las cuales ha de cultivar de acuerdo con su vocación, intereses y posibilidad de desarrollo personal y profesional.

Para contar con profesionales de calidad, se requiere elaborar un buen perfil académico, el mismo que debe estar de acuerdo a las demandas ocupacionales y los avances disciplinarios, a fin de establecer las asignaturas del plan de estudios consistente.



Además, las carreras deben orientar la formación mediante la constitución de equipos de investigadores integrados por docentes y estudiantes (UVADI), posibilitando que el plan de estudios cuente con mayor peso académico en cada área disciplinaria<sup>29</sup>.

En cuanto académico, el docente es tal, en la medida que:

- a. **Domina** los fundamentos generales de la educación.
- b. **Elabora** procesos curriculares en función de los modelos educativos y pedagógicos y las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.
- c. Es **mediador** de aprendizajes significativos y funcionales potenciando las habilidades del pensamiento en forma crítica, reflexiva y creativa.
- d. Es **investigador** crítico de la realidad educativa, aplicando procesos cuantitativos con rigor científico y ético.
- e. **Gestiona** la institución educativa con calidad para formar a través de procesos administrativos con liderazgo y visión de futuro.
- f. **Evalúa** los logros en el proceso de enseñanza/aprendizaje a nivel institucional y de aula, en forma criterial y holística.
- g. **Promueve** la participación comunitaria, liderando el proceso de integración y consenso con respeto, solidaridad y equidad.
- h. **Genera** un desempeño profesional, con principios éticos y morales expresados en una sólida vivencia de valores.
- i. **Gestiona** la inteligencia emocional
- j. **Apertura** una actitud al cambio y democracia; convicción de libertad y responsabilidad; respetuoso de la diversidad.

55

Los documentos presentados por la carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas, implícitamente incluyen el perfil académico docente y estudiantil

### 2.3.1.7. NORMAS

Una normatividad legal universitaria que esté adecuadamente sistematizada y jerarquizada contribuye a mejorar la calidad de la gestión institucional de las universidades públicas y privadas del país<sup>30</sup>.

El conjunto de normas, correspondiente al ámbito de los estudiantes, queda definida por la COPEA, el perfil y requisitos de ingreso, los requisitos de permanencia, la reglamentación

<sup>29</sup> Barrientos Jiménez, E. y Vildoso Villegas, J., 2007, Influencia del perfil académico y el plan de estudios en el nivel de conocimiento de investigaciones en los maestrías de la unidad de postgrado de la facultad de Educación,

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_educativa/2007\\_n20/a10v11n20.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2007_n20/a10v11n20.pdf)

<sup>30</sup> Moscoso Torres, V. J., Efectos que produce un sistema de normatividad legal y jerarquizada en la calidad de la gestión institucional universitaria,

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Human/Moscoso\\_TV/enPDF/Conclus.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Human/Moscoso_TV/enPDF/Conclus.pdf)

de exámenes ordinarios y extraordinarios, los requisitos y el perfil del egreso. En ella se declara la intencionalidad, el "deber ser" de los estudiantes.

Este conjunto de normas sirve como referente formal para confrontar la congruencia del tipo de egresado que se pretende formar, en relación con los objetivos y finalidades del plan de estudios, con la trayectoria escolar y con los egresados del programa. De hecho, plasma las intenciones desglosadas de las características de información, formación y capacitación de los estudiantes al ingresar, para permanecer y al egresar. (González, 2009)

Al abordar las normas conviene considerar las siguientes preguntas orientadoras (González, 2009)

- a. ¿Cuáles son los referentes que se utilizan y específicamente cuál es el “referente institucional” (proyecto general de desarrollo, concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje, perfil del egreso, misión, visión, etc.)?
- b. ¿Quién diseña “el referente institucional”, con qué frecuencia se evalúa y con qué procedimientos se actualiza?
- c. ¿Quién, con qué frecuencia y con qué procedimientos realiza y evalúa el seguimiento de la trayectoria escolar?
- d. ¿Quién, con qué frecuencia utiliza los resultados de dicho seguimiento en la planeación de las estrategias y mecanismos para la superación académica?
- e. ¿Quién, con qué frecuencia, y con qué procedimientos pondera el diferencial entre los planteamientos del perfil del egresado y los egresados formados?, es decir, ¿cómo se pondera la consistencia de la intencionalidad y los resultados?
- f. De la evaluación que se realiza, ¿se puede diferenciar la problemática de la institución, la dependencia y el programa, así como el tipo de ámbito (académico, de política educativa y de organización)?
- g. ¿Qué tipo de evaluación y planeación se está haciendo: resolutive (resuelve problemas específicos a corto plazo), estratégica (provee condiciones y medios para resolver la problemática), o trascendente (que persigue cambios significativos)?
- h. ¿Cómo se fomenta y opera la vinculación y continuidad entre la evaluación y la planeación en sus distintas dimensiones y ámbitos?
- i. ¿Cuáles son las estrategias y mecanismos de seguimiento y evaluación del proceso de evaluación y la planeación en sus distintas dimensiones y ámbitos?
- j. ¿Cuáles son las estrategias y mecanismos de seguimiento y evaluación del proceso de evaluación-planeación? ¿Quién lo realiza? ¿Cómo, cuándo y dónde se efectúa?
- k. ¿Cuáles son las estrategias y mecanismos para la adecuación y ajuste del proceso? ¿Quién lo realiza?, ¿cómo, cuándo y dónde se efectúa?
- l. ¿Quién, con qué frecuencia y con qué procedimientos revisa y actualiza el perfil del egresado?

Las normas deben estar en función de la legislación universitaria y tener particularidades específicas para su operar, por ejemplo, la incorporación del personal académico ha de regirse por los criterios incluidos en la legislación universitaria y por los que se establezcan de manera específica para cumplir con el perfil académico requerido en esa UVADI; es decir, que no basta con tener un grado académico; su formación y experiencia deben ser congruentes con las funciones que se le asigna.

El proyecto de desarrollo debe guardar congruencia con el institucional y el de la(s) dependencia(s) de adscripción.

El plan estratégico, para cumplir el proyecto de la UVADI, debe, al menos, incluir los programas permanentes de evaluación-planeación; formación, actualización y superación del personal académico; estabilidad laboral; estímulos académicos y económicos; participación en las cuatro funciones universitarias; uso óptimo de los recursos y contar con los sistemas de información pertinentes. (González, 2009)

Los directivos de la carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Incas manifiestan atenerse a la normatividad constitucional, al decreto de creación, a la ley universitaria vigente en el Imperio de los Inkas, a los estatutos aprobados por su asamblea universitaria, a las resoluciones emitidas por su Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y a las directivas procedentes de las autoridades institucionales.

### 2.3.1.8. ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y ORGANIZATIVA

La estructura interna de gobierno y decisión, en la universidad, es de carácter académico y administrativo. A través de su vertiente académica se originan, canalizan y aprueban o trasladan, para la aprobación por organismos a nivel del Sistema de la universidad local, nacional o internacional, las iniciativas de índole curricular y pedagógico colaborativo.

57

La estructura organizativa de gobierno ha de propender a:

- a. **Erradicar** el dominio político partidista y de intereses de grupo en la elección de los integrantes a los organismos de gobierno universitario.
- b. **Instaurar** criterios éticos y meritocráticos cónsonos con la naturaleza de los fines de la institución para los aspirantes, al ejercicio del gobierno universitario, a los distintos niveles.
- c. **Democratizar** la universidad mediante el incremento de la participación de la comunidad universitaria propiciando una institución sin excluidos.
- d. Instrumentar un régimen electoral académico y no político.
- e. **Desconcentrar** los poderes que tiene el Consejo Universitario, distribuyendo, en varios organismos, el poder normativo, ejecutivo, disciplinario, contralor y electoral, para garantizar el autocontrol universitario<sup>31</sup>.

A través de su vertiente administrativa se canalizan y aprueban o trasladan, para la aprobación por organismos a nivel de Sistema, las iniciativas de apoyo a la calidad de la gestión académica y de servicio a la comunidad universitaria.

Los organismos y funcionarios en los que se origina o aprueba uno u otro tipo de decisión, son, desde el nivel de agrupación por disciplina de estudio hasta el nivel institucional, los

---

<sup>31</sup> González Soto, A. P., 2001, Perspectiva la Universidad en el Contexto de la Calidad y la Globalización, <http://ulaweb.adm.ula.ve/cambioula/Documentos/Relator%C3%ADas/Mesa6.pdf>

siguientes: las carreras y departamentos académicos, los consejos de facultad con su representación estudiantil, el consejo ejecutivo y la asamblea universitaria.

La Universidad Los Inkas y su carrera de Ingeniería Comercial tiene una estructura enmarcada en la constitución de seis decanatos. El Rector es la máxima autoridad académica y administrativa, según informan los directivos; en el ejercicio de sus funciones orienta y supervisa al personal universitario en las funciones docentes, investigativas, administrativas y técnicas que se llevan a cabo en la Institución.

### 2.3.1.9. RESULTADOS

La valoración de la actividad investigadora de los profesores universitarios, pone de relieve la capacidad productora de conocimiento en un sistema de información como el de toma de decisiones en política científica.

El entorno social, que preside la comunicación escrita, plantea indicar la controvertida faceta de la concentración de la productividad académica y puntos clave de la discusión de las citas como indicadores de calidad. Se estudian distintos planteamientos del término **calidad**, y relaciones entre indicadores paramétricos, entre éstos y los datos. Como consecuencia del estudio de una fuente principal de información, en el terreno de la investigación, se avanza hacia la adecuación del diálogo en situaciones complejas donde el trabajo académico esté encaminado a la resolución de problemas.

58

Los resultados de investigación (Wulff, E., 1994) puestos a disposición de la comunidad científica internacional por medio de las revistas científicas compiten bajo la forma, unos con otros, sobre la base de su utilidad. Hay que pensar que la posición que en esta ordenación “intersubjetiva” alcance un trabajo científico publicado, señala la fuerza con que una unidad de información desplaza conocimiento útil en un entorno investigador<sup>32</sup>.

La consideración de los resultados (González, 2009) del programa (producción académica y egresados: número y eficiencia terminal, producción de tesis, otros) es un indicador sustantivo para valorar la calidad del servicio.

Del referente institucional se obtiene una panorámica de la intencionalidad y resultados de la institución que ofrece el o los programas que están evaluándose, y del área de conocimiento en el contexto institucional. Se describe cómo ha sido (antecedentes históricos) cómo es (contexto actual) y qué proyecta a futuro (proyecto general de desarrollo).

Del eje de la superestructura (González, 2009), el producto principal es el *referente institucional*, su valoración y recomendaciones y su uso para confrontar con los ejes de

---

<sup>32</sup> Wulff Barreiro, E., Evaluar resultados universitarios, Documentación de las Ciencias de la Información, n° 17 Editorial Complutense, 1994, <http://revistas.ucm.es/inf/02104210/articulos/DCIN9494110249A.PDF>

estructura y de infraestructura. Las preguntas orientadoras, son una buena guía para proceder a su evaluación.

En la confrontación con los resultados (González, 2009), algunas preguntas orientadoras en la integración son:

- a. ¿Se está formando el tipo de egresado que establece el perfil de egreso?,
- b. ¿Se cuenta con la planta académica adecuada para ese tipo de formación?
- c. ¿El personal académico conoce y aplica el modelo educativo y la concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje?
- d. ¿Se cuenta con un plan de estudios consistente, adecuado al contexto y pertinente en términos de los referentes institucional, disciplinario, profesional, de formación integral consciente, y social?
- e. ¿Inciden las líneas de investigación en el desarrollo del programa académico?
- f. ¿Están articuladas la difusión, extensión y vinculación e inciden el desarrollo del programa académico?
- g. ¿Los recursos son pertinentes, dan cobertura y suficiencia para el proceso académico?
- h. ¿Corresponde la eficiencia en la formación de egresados y en la productividad académica con los planteamientos, y las acciones realizadas por profesores y alumnos?

Se puede ponderar (González, 2009) el estado de la superestructura institucional, valorar su adecuación al contexto; su pertinencia, coherencia, congruencia y consistencia en relación al proceso educativo y sus resultados. Contar con elementos para incidir en la planeación institucional hacia el mejoramiento permanente y, en su caso, a través de los análisis transversales hacer los diagnósticos que caractericen el estado superestructural de áreas de conocimiento, de áreas o regiones geográficas, del sistema educativo, para contar con elementos que den soporte a las políticas de desarrollo locales, regionales, nacionales.

59

De cada instrumento de evaluación se obtienen resultados que se utilizan para realizar los análisis preliminares, sectoriales e integrales que conforman la estrategia metodológica sustentada en el modelo V de evaluación-planeación. (González, 2009)

### **2.3.2. ESTRUCTURA**

La forma cómo se organiza la estructura tiene efectos en la *unidad estructural*, tanto en el ámbito de la superestructura, como en el de la infraestructura.

#### **2.3.2.1. PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS**

Si nos preguntamos ¿qué es un plan de estudios?, podemos afirmar que es el conjunto de aprendizajes organizados por una entidad académica y, cuya superación da derecho a la obtención de un Título en el campo disciplinario pertinente.



# PROGRAMA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL

## PLAN DE ESTUDIOS

**AJUSTE CURRICULAR 2007**  
**CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS**  
**INGENIERIA COMERCIAL**  
**BACHILLER EN INGENIERIA COMERCIAL**  
**TÍTULO PROFESIONAL: INGENIERO COMERCIAL CON MENCIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES, FINANZAS Y ECONOMÍA**

Código	Asignatura	Cris	EJE	Hora S/N			Cr	Prerequisitos	Ejemplares	Ejts
				Teo	Pr	AO				
<b>Primer Semestre</b>										
40000	Matemática Aplicada a la Economía y Adm. I	4	3	2			3	40000	40000 (p)	CNF
40001	Administración de Negocios I	4	3	2			3	40001 (p) Admin. General	40001 (p) Admin. General	CNF
40002	Economía I	4	3	2			3	40002 (p) Econ. Lógica	40002 (p) Econ. Lógica	CNF
40003	Principios del Trabajo Intelect. Universitario	2	1	2			3	40003 (p) Metodología de la Investigación	40003 (p) Metodología de la Investigación	CNF
40004	Calculus I	2	1	2			3	40004 (p) Calculus I	40004 (p) Calculus I	CNF
40005	Historia Económica Contemporánea	2	2	2			4	40005 (p) Historia Económica	40005 (p) Historia Económica	CNF
<b>TOTALES</b>		20	15	14			20			
<b>Segundo Semestre</b>										
40006	Contabilidad I	4	3	2			4	40006 (p) Contabilidad I	40006 (p) Contabilidad I	CNF
40007	Matemática Aplicada a la Economía y Adm. II	4	3	2			3	40007 (p) Matemática II	40007 (p) Matemática II	CNF
40008	Administración de Negocios II	4	3	2			3	40008 (p) Admin. General	40008 (p) Admin. General	CNF
40009	Economía II	4	3	2			3	40009 (p) Econ. Lógica	40009 (p) Econ. Lógica	CNF
40010	Calculus II	2	1	2		2	3	40010 (p) Calculus II	40010 (p) Calculus II	CNF
40011	Calculus III	2	1	2		2	3	40011 (p) Calculus III	40011 (p) Calculus III	CNF
<b>TOTALES</b>		20	15	14		2	20			
<b>Tercer Semestre</b>										
40012	Contabilidad II	4	3	2			4	40012 (p) Contabilidad II	40012 (p) Contabilidad II	CNF
40013	Matemática Financiera	4	3	2			3	40013 (p) Matemática Financiera	40013 (p) Matemática Financiera	CNF
40014	Administración de Negocios III	4	3	2			3	40014 (p) Admin. General	40014 (p) Admin. General	CNF
40015	Análisis Microeconómico I	4	3	2			3	40015 (p) Análisis Microeconómico I	40015 (p) Análisis Microeconómico I	CNF
40016	Estadística Aplicada a la Economía y Adm. I	2	1	2		2	3	40016 (p) Estadística Aplicada I	40016 (p) Estadística Aplicada I	CNF
40017	Curso Social de la Iglesia	2	1	2			3	40017 (p) Curso Social de la Iglesia	40017 (p) Curso Social de la Iglesia	CNF
<b>TOTALES</b>		20	15	14		2	20			
<b>Cuarto Semestre</b>										
40018	Análisis Cuantitativo	4	3	2			3	40018 (p) Análisis Cuantitativo	40018 (p) Análisis Cuantitativo	CNF
40019	Administración de Negocios IV	4	3	2			3	40019 (p) Admin. General	40019 (p) Admin. General	CNF
40020	Análisis Microeconómico II	4	3	2			3	40020 (p) Análisis Microeconómico II	40020 (p) Análisis Microeconómico II	CNF
40021	Análisis e Interpretación de Estados Financieros	2	1	2			3	40021 (p) Análisis e Interpretación de Estados Financieros	40021 (p) Análisis e Interpretación de Estados Financieros	CNF
40022	Marketing I	2	2	2			4	40022 (p) Marketing I	40022 (p) Marketing I	CNF
40023	Contabilidad y Libros	2	1	2			3	40023 (p) Contabilidad y Libros	40023 (p) Contabilidad y Libros	CNF
<b>TOTALES</b>		20	15	14			20			
<b>Quinto Semestre</b>										
40024	Análisis Microeconómico III	2	1	2		2	3	40024 (p) Análisis Microeconómico III	40024 (p) Análisis Microeconómico III	CNF
40025	Investigación y Operaciones Financieras	2	2	2			4	40025 (p) Investigación y Operaciones Financieras	40025 (p) Investigación y Operaciones Financieras	CNF
40026	Investigación de Operaciones	4	3	2			3	40026 (p) Investigación de Operaciones	40026 (p) Investigación de Operaciones	CNF
40027	Marketing II	2	2	2			4	40027 (p) Marketing II	40027 (p) Marketing II	CNF
40028	Curso Empresarial	2	2	2			4	40028 (p) Curso Empresarial	40028 (p) Curso Empresarial	CNF
40029	Planificación Empresarial I	2	2	2			4	40029 (p) Planificación Empresarial I	40029 (p) Planificación Empresarial I	CNF
<b>TOTALES</b>		18	12	12		2	20			
<b>Sexto Semestre</b>										
40030	Investigación de Mercados	2	2	2			4	40030 (p) Investigación de Mercados	40030 (p) Investigación de Mercados	CNF
40031	Calculus y Geometría de Curvas	2	2	2			4	40031 (p) Calculus y Geometría de Curvas	40031 (p) Calculus y Geometría de Curvas	CNF
40032	Análisis Microeconómico IV	2	1	2		2	3	40032 (p) Análisis Microeconómico IV	40032 (p) Análisis Microeconómico IV	CNF
40033	Planificación Empresarial II	2	2	2			4	40033 (p) Planificación Empresarial II	40033 (p) Planificación Empresarial II	CNF
40034	Marketing III	2	2	2			4	40034 (p) Marketing III	40034 (p) Marketing III	CNF
40035	Estadística	2	1	2		2	3	40035 (p) Estadística	40035 (p) Estadística	CNF
40036	Contabilidad	2	1	2		2	3	40036 (p) Contabilidad	40036 (p) Contabilidad	CNF
<b>TOTALES</b>		18	11	12		4	20			

# PROGRAMA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL

## PLAN DE ESTUDIOS

Séptimo Semestre											
400011	Institución de Mercados	3	2	2			4	400028	Marketing II	5407142 (2) - Inv de Merc	Cuad
400012	Calidad y Círculos de Calidad	3	2	2							Cuad
400013	Análisis Macroeconómico II	3	1	2	2	20	3	400025	Análisis	5400172 (4) - Merc. Int. II	Cuad
400014	Paradigmas Económicos II	3	2	2			4	400020	Fin. Exte.		Cuad
400015	Finanzas I	4	3	2			3				Cuad
400016	Economía I	3	1	2	2	20	3			540718 (4) - Economía I	Cuad
<b>T O T A L E S</b>		19	11	12	4	40	27				
Ochoavo Semestre											
400701	Finanzas II	4	3	2			3				Cuad
400702	Macroeconomía Dinámica	3	2	2			4	400033	Análisis	5408123 (2) - Macro Dinámica	Cuad
400703	Economía Internacional I	3	2	2			4			5407141 (4) - Fin. Com. Intern.	Cuad
400704	Formulación de Proyectos	3	1	2	2	20	3	400014	Mat.	5408178 (4) - Fin. a Ex. Prov.	Cuad
400705	Tercera Monografía y Banca	3	2	2			4			540718 (2) - Ter. Merc. y Fin.	Cuad
400706	Economía II	3	1	2	2	20	3	400036	Economía	540829 (4) - Economía II	Cuad
<b>T O T A L E S</b>		19	11	12	4	40	27				
Noveno Semestre											
400801	Metodología de la Investigación Económica	3	2	2			4			5409144 (4) - Metod. Inv. Econ.	Cuad
400804	Investigación Interdisciplinaria	3	2	2			4			5419182 (4) - Negoc. Internat.	Cuad
400805	Economía y Finanzas Públicas	3	2	2			4			540718 (2) - Finanz. Públicas	Cuad
400806	Evaluación de Proyectos	3	1	2	2	20	3	400040	Formul. de		Cuad
400807	Economía Internacional II	4	3	2			3				Cuad
400808	Planeamiento Estratégico	4	3	2			3				Cuad
<b>T O T A L E S</b>		20	12	12	2	20	27				
ESPECIALIDAD DE ECONOMÍA											
Décimo Semestre											
400901	Teoría Económica	3	2	2			4			540901 (2) - Política Econ.	Cuad
400902	Metodología Profesional	3	2	2			4				Cuad
400904	Seminario de Tesis I	3	2	2			4	400043	Metod.	5408176 (2) - Sem. Inv. Económ.	Cuad
400907	Combinación de Investigación Económica	4	2	4			0			400904 (2) - Semin. Interdisc. Econ.	Cuad
400909	Clasificación Social	4	2	2			3				Cuad
400980	Desarrollo Económico	3	2	2			4			400903 (4) - Desarrollo Económico	Cuad
<b>T O T A L E S</b>		20	12	14	0	0	27				
ESPECIALIDAD DE FINANZAS											
Undécimo Semestre											
401001	Seminario de Tesis II	4	2	4			0	400044	Semin. Tesis		Cuad
401006	Historia del pensamiento Económico	3	2	2			4			5409198 (2) - Hist. Econ. Fin. Int.	Cuad
401007	Finanzas Internacionales	3	2	2			4			5409193 (4) - Finanz. Internat.	Cuad
401008	Arbitraje y Estructuras de Precios	3	2	2			4				Cuad
401009	Procedimientos de Arbitraje	3	2	2			4				Cuad
401098	Seminario de Actualidad Económica	4	2	2			3			400050 (2) - Semin. Actual. Económica I	Cuad
<b>T O T A L E S</b>		20	12	14	0	0	27				
ESPECIALIDAD DE FINANZAS											
Duodécimo Semestre											
401001	Seminario de Tesis II	4	2	4			0	400044	Semin. Tesis		Cuad
401007	Finanzas Internacionales	3	2	2			4			5409193 (4) - Finanz. Internat.	Cuad
401008	Instrumentos de Inversión Financiera	3	2	2			4				Cuad
401009	Juegos de Negocios	3	2	2			4				Cuad
401094	Créditos y Futuros	3	2	2			4				Cuad
401007	Seminario de Finanzas Cooperativas	4	2	2			3				Cuad
<b>T O T A L E S</b>		20	12	14	0	0	27				
ESPECIALIDAD DE NEGOCIOS INTERNACIONALES											
Tercer Semestre											
400041	Metodología Profesional	3	2	2			4				Cuad
400042	Seminario de Tesis I	3	2	2			4	400043	Metod.	5408176 (2) - Sem. Inv. Económ.	Cuad
400043	Marketing Internacional	4	3	2			5				Cuad
400046	Lenguajes Internacionales	3	2	2			4				Cuad
400048	Seminario de Negocios Internacionales I	3	1	2	2	2	2			401008 (2) - Semin. de Neg. Internat.	Cuad
400044	Cooperaciones de Comercio Exterior	3	2	2			4				Cuad
<b>T O T A L E S</b>		19	12	12	2	0	26				
Cuarto Semestre											
401001	Seminario de Tesis II	4	2	4			0	400044	Semin. Tesis		Cuad
401007	Finanzas Internacionales	3	2	2			4			5409193 (4) - Finanz. Internat.	Cuad
401009	Negociación y Resolución de Conflictos	3	2	2			4				Cuad
401003	Comercio	3	2	2			4				Cuad
401009	Seminario de Negocios Internacionales II	3	1	2	2	2	3				Cuad
401007	Cooperatividad Avanzada	3	2	2			4				Cuad

Las características del plan de estudios, en base a objetivos, son:

- a. La carga lectiva de los planes de estudios se establece en *créditos*.



- b. Se organizan en *materias*, que pueden distribuirse en *asignaturas*.
- c. Puede establecerse una *ordenación temporal* en el aprendizaje de determinadas materias, mediante:
  - a) *Prerrequisito*: Si en el plan de estudios figuran prerrequisitos, el estudiante no podrá matricularse en una materia hasta no aprobar sus prerrequisitos
  - b) *Correquisito*: Si en el plan de estudios figuran correquisitos, el estudiante no podrá matricularse de una materia si no está simultáneamente matriculado o aprobó sus correquisitos
- d. Se pueden cursar créditos por equivalencia, por:
  - a) Prácticas en empresas
  - b) Trabajos académicamente dirigidos
  - c) Estudios cursados en el marco de convenios internacionales suscritos por la Universidad

La carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas trabaja en base a créditos con una ligera predisposición para ingresar a un trabajo académico basado en competencias. En la láminas anteriores se anexó fotocopia escaneada del plan de estudios

### 2.3.2.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La línea de Investigación, a semejanza de cuanto aprendimos en nociones matemáticas, es el resultado de la unión de muchos puntos. En este caso, los puntos vendrían a ser, en un primer momento, las áreas de interés, y en el segundo, los trabajos y artículos publicados, las investigaciones realizadas y divulgadas, las ponencias desarrolladas y la vinculación con grupos de trabajo. Todos estos, al ir vinculándose a un mismo eje temático, van constituyendo una perspectiva o prospectiva de trabajo investigativo. A ello se le denomina línea de investigación.

Esto se explica como indicamos a continuación:

**Primero**, la denominación de la línea debe corresponder a un área del conocimiento, lo suficientemente amplia como para que no se agoten los temas de interés que le son inherentes. Por ejemplo: Gerencia, Calidad de la educación, Ética y Curriculum, Práctica Profesional, entre otras.

**Segundo**, todo tema requiere de un trabajo multidisciplinario y transdisciplinario, lo cual permite variados enfoques alrededor de un mismo aspecto, guardando, por supuesto, la coherencia en torno a una orientación central. Por ejemplo: El tema de la Gerencia de la Educación puede desarrollarse desde la perspectiva economicista con énfasis en la rentabilidad, así como por enfoques más humanistas, sin que ello sea excluyente. Otro ejemplo lo constituye el tema de la calidad de la educación, el cual puede ser abordado por algunos desde el nivel maestro - aula de clase, mientras que otros lo pueden desarrollar a nivel de aula - escuela ó escuela comunidad, admitiendo variantes, cada uno de ellos.

**Tercero**, una vez constituida formalmente la línea de investigación y durante toda su dinámica de trabajo a través del tiempo, se le pueden adicionar otros temas asociados, que se habían escapado en la selección inicial o que surgen como resultado de la cambiante realidad. Por ejemplo: a una línea sobre Gerencia y Calidad de la educación que no incorporó dentro de sus áreas de interés el estudio del impacto de las nuevas tecnologías,

puede, sin embargo, adicionarlo cuando se demuestra que tiene relación importante con el eje de la línea.

En consecuencia, los temas que puede abordar una línea de investigación son prácticamente inagotables. Lo que sí es preciso, es que la línea se corresponde a una orientación disciplinaria, temática y conceptual y hasta metodológica (o por lo menos a algunas de éstas). Por ello, quien se inscribe en una línea de investigación, por ejemplo, sobre **electricidad y maquinarias** podrá desarrollar todos aquellos tópicos convergentes y complementarios al eje investigativo, como **circuítos, resistencias, ley de Ohm**; pero no podrá esperar que se estudien como temas de interés la cantidad mínima de nutrientes que deben ser consumidos en cada comida por el niño<sup>33</sup>

La carrera que nos ocupa, al igual que las otras dependencias de la universidad Los Inkas, se halla iniciándose en el camino de la investigación

### **2.3.2.3. PROGRAMAS DE DIFUSIÓN**

Los programas de difusión se expresan a través de coloquios, seminarios, mesas redondas y congresos internacionales y nacionales, contribuyendo a promover la discusión y análisis de temas de punta en contextos de ingeniería comercial

63

Esta línea se propone articular los programas académicos y de servicios mediante los cuales la universidad cumple con la función de difusión cultural y extensión universitaria. A través de diferentes dependencias y entidades académicas, la Institución se vincula de manera directa con su entorno para influir en la solución de los problemas sociales y llevar los beneficios del trabajo universitario, así como de la cultura en general, a la sociedad que le da origen.

La difusión cultural y la extensión universitaria se realiza en las diferentes dependencias universitarias, principalmente por parte de las entidades académicas y los grupos artísticos de la Institución; labor representada por una gama amplia de actividades, algunas de las cuales se desprenden, de manera natural, del cumplimiento de los programas docentes o de investigación, mientras que otras se organizan especialmente para realizar acciones y eventos que promueven la difusión cultural (humanística, científica y tecnológica), la extensión de los servicios a la comunidad y la vinculación universitaria a los sectores sociales y productivos

Entre otros objetivos, podemos referir:

- a. Fortalecer e innovar la extensión universitaria con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del entorno regional y nacional.

---

<sup>33</sup> Bonilla, L., La línea de investigación. Papel de trabajo para el investigador novel,  
<http://www.monografias.com/trabajos17/linea-de-investigacion/linea-de-investigacion.shtml>

- b. Coordinar y mejorar los servicios de extensión que ofrecen las diversas entidades académicas y dependencias universitarias, a través del fomento de su calidad y pertinencia.
- c. Ampliar la oferta de servicios que ofrece la Universidad, para atender al mayor número posible de necesidades y demandas sociales.
- d. Contar con una reglamentación que norme las actividades de extensión, sin limitar su desarrollo.

La razón de estos programas, es lograr que los ciudadanos se interesen por conocer los beneficios derivados de la ciencia y la tecnología, y, al mismo tiempo, consideren el apoyo decidido que puede brindar la ingeniería comercial.

Los representantes de la carrera de Ingeniería Comercial, como las otras carreras, ofertan y realizan algunas actividades de difusión.

#### **2.3.2.4. EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN**

Extensión de los servicios se refiere al conjunto de servicios de carácter académico/profesional que ofrecen las instituciones de educación superior, tanto al interior como al exterior, por medio de los cuales, las instancias académicas interactúan, de manera permanente, con el entorno social, ponen en práctica los conocimientos teóricos y las competencias adquiridas por los estudiantes en sus respectivas disciplinas, al mismo tiempo que atienden las diversas necesidades y expectativas sociales.

64

Las áreas de actividades de este ámbito son el servicio social, los servicios comunitarios y la educación continua; y por su contribución al desarrollo integral del estudiante, algunas instituciones de educación superior también incluyen el deporte. En el servicio social destacan, entre otros, servicios comunitarios, despachos jurídicos, servicios de laboratorios, y clínicas odontológicas, veterinarias y de promoción de la salud; además, impulsa y fortalece proyectos sociales encaminados a apoyar a los grupos de población más necesitados, lo que, en conjunto, favorece el desarrollo local, principalmente en las comunidades del entorno de las entidades de educación superior.

Vinculación se refiere a estrategias institucionales que involucran al personal académico y a los estudiantes de todas las disciplinas en programas y acciones conjuntas entre las instituciones educativas y la sociedad. La vinculación orienta y retroalimenta la docencia y la investigación, mejora procesos y resultados de los programas educativos y genera líneas de investigación.

Asimismo, ofrece soluciones a problemas específicos, contribuye a la actualización, capacitación y profesionalización del personal académico, coadyuva al desarrollo económico y social, y enriquece la formación académica de los estudiantes a través de las prácticas profesionales, programas de emprendedores, estancias en empresas y residencias profesionales. Además, este ámbito de acción impulsa programas específicos con el sector

productivo como son institutos interface, empresas universitarias, incubadoras de empresas, parques científicos y tecnológicos y asistencia técnica.

Con el fin de mejorar la comunicación y divulgación de información, y aprovechando las nuevas tecnologías, la dependencia de extensión y vinculación puede ofertar una página de Internet donde presente información actualizada de uso libre para todo el personal de la entidad (Profesores, Personal no Docente y Estudiantes) y para el público, en general.

Además, puede atender y analizar las solicitudes de los distintos sectores en relación con los proyectos de vinculación y extensión. Promover y organizar eventos académicos de divulgación (conferencias, cursillos, etc.) de común acuerdo con el personal académico. Organizar proyectos que se vinculen con otros sectores, con el fin de obtener recursos económicos para la sociedad.

La carrera de Ingeniería Comercial, a semejanza de las otras carreras, está iniciando estos servicios, según manifiestan sus representantes.

#### **2.3.2.5. ESTRUCTURA PARTICIPATIVA**

La estructura participativa articula, como un todo, la interacción ciudadana, conciliando dos principios que abrazan al conjunto social: el principio territorial, el más universal porque engloba a todos los habitantes (barrio, región, ciudad), y el funcional/profesional, concretado en las mesas temáticas, que incorpora a las distintas disciplinas que interesan a las diversas clases sociales, grupos sociales con requerimientos particulares y asociaciones civiles de interés específico. Dicho de otra forma, integra, en una misma fórmula, las esferas de la producción, el consumo y la reproducción social.

65

La estructura participativa se manifiesta porque:

- a. Es horizontal, dado que las decisiones son tomadas consensualmente.
- b. Es organizativa del ahora y la nueva realidad.
- c. Si en la actualidad se tiene una estructura organizativa del tipo piramidal, donde las decisiones son tomadas por el consejo ejecutivo, conformado por las autoridades, representantes docentes y representación estudiantil, el nuevo planteamiento sugiere una estructura democrática, flexible, dinámica, participativa y protagónica.

La propia participación legitima su presencia al instituir una estructura de participación directa y representación con carácter autónomo, y crea otro poder al lado de los poderes constitucionales existentes en el país.

Los comités interinstitucionales de educación superior son una estructura participativa (González, 2009) amplia de universitarios para evaluar a universitarios; son, en esencia, un núcleo de vinculación.

Entonces, el sistema es de cogestión con estructura participativa requiere de un funcionamiento colegiado y de mecanismos de coordinación. Las decisiones se toman conjuntamente entre las unidades administrativas y los organismos pertenecientes a las estructuras de gobierno; así la estructura participativa abarca todo tipo de entidades comunitarias de base regional dentro de la ciudad, así como organizaciones sociales autónomas respecto a la administración local, regional y nacional.

Los directivos de la universidad Los Inkas, manifiestan que al interior de la universidad se intenta establecer una estructura participativa con todos los integrantes de la misma.

### 2.3.2.6. UVADI

Es recomendable que se generen (González, 2009), fortalezcan y, en su caso, consoliden las *unidades de vinculación académica docencia-investigación* (UVADI). Ellas representan la *unidad funcional de trabajo* en la que se desarrolla un ámbito disciplinario, a partir de líneas y proyectos de investigación, con recursos humanos y materiales específicos, dando soporte y participando activamente en los planes y programas de estudio con diferentes niveles de la oferta educativa.

Las características y resultados de las UVADI le confieren el sello al programa académico. La calidad de las UVADI definirá la calidad del programa.

66

Los miembros de una UVADI son los responsables directos de la formación de cuadros. Su *conformación* puede ser muy variable, dependiendo del tipo de institución, del modelo educativo, del área de conocimiento, del tipo de oferta educativa y de investigación, de la antigüedad de la IES, de la dependencia, del grupo académico.

La UVADI se *ubica y vincula* con los *referentes*:

- a. Disciplinario: con un carácter yuxta, multi, inter, o transdisciplinario;
- b. Profesional: en los ámbitos de los sectores político, privado, gubernamental, académico;
- c. Institucional: en los ámbitos de las funciones fundamentales, personal académico alumnos;
- d. Social: por la incidencia e impacto en la cultura, comunicación, educación, economía.

Están *integradas* por personal académico de los diferentes perfiles de contratación que establece la legislación universitaria, por ejemplo, profesores, investigadores, profesores-investigadores, técnicos académicos; de tiempo completo o de tiempo parcial, definitivos o de contratación temporal.

Las UVADI son las unidades básicas, mínimas de evaluación planeación. Es necesario que las instituciones de educación superior (IES) tengan claridad de lo que quieren, cómo y quiénes lo desarrollan, cómo se evalúa, cómo se mide la calidad y la pertinencia; en este sentido, las UVADI adquieren una relevancia mayor.

No todas las IES pueden desarrollar toda la investigación en todos los campos del conocimiento; por ello, es necesario tener claridad de las fortalezas actuales y potenciales en relación con los referentes: disciplinario, profesional, institucional y social, que conforman elementos sustantivos en el desarrollo de la IES.

Así, las UVADI se definen hacia adentro y hacia afuera con la vinculación de diversos aspectos del aparato productivo, del social, educativo y profesional. Representan la multidimensionalidad y la multirrelacionalidad.

En una dependencia puede existir una o varias UVADI y en algunos casos se puede integrar entre personal de diferentes dependencias o, inclusive, ser interinstitucional. (González, 2009)

La carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas, según refieren sus directivos, no cuenta con UVADIs

### **2.3.2.7. CUERPOS ACADÉMICOS**

Cuerpo académico es el conjunto de profesores/investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación, cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos; además, por su alto grado de especialización, los miembros ejercen la docencia para lograr una educación de mejor calidad.

67

Las características generales (Martínez, P. C., Rico Venegas, R. M. y Preciado Tarabay, S. E., 2006) de los cuerpos académicos son:

- a. Participan activamente en redes académicas con sus pares, en el país y en el extranjero, para vincularse con empresas y organismos que aprovechan los recursos humanos, formados en CAs o con el conocimiento generado por el mismo.
- b. El tamaño del CA es variable, desde tres profesores hasta el máximo que permita la comunicación eficaz y cotidiana entre sus miembros.
- c. Los miembros de un CA cultivan líneas de generación y/o aplicación innovadora del conocimiento específico, compartido y temáticamente afines:
  - a) Las líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento deben definirse de modo que sean más específicas que un campo o disciplina, pero que tengan mayor alcance que un proyecto de investigación.
  - b) La afinidad puede darse porque pertenecen a la misma especialidad o enfoque dentro del campo disciplinario, o bien, si son interdisciplinarias, porque tienen el mismo objetivo o problema por resolver.

- b) La manera de agregación de profesores que cultivan varias líneas dentro de una misma disciplina, pero que no colaboran unos con otros, no se considera CA<sup>34</sup>.

La Coordinación Académica del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) describe la importancia y las características principales de los cuerpos académicos, así como los criterios para establecer su grado de consolidación

Los profesores de tiempo completo, en colaboración con los profesores a tiempo parcial, tienen a su cargo conducir el rumbo académico de una institución. Las características colegiadas del trabajo académico y la necesaria vinculación de la generación y aplicación del conocimiento con el exterior de la institución, obliga a que los profesores no deban funcionar como individuos aislados ni tampoco como una masa indiferenciada.

Por ello, para desempeñar adecuadamente sus funciones, los profesores de tiempo completo se congregan en cuerpos académicos que les permiten reflexionar y actuar con eficacia y rigor intelectual, por:

**a. La importancia de los cuerpos académicos consolidados radica en que ellos:**

- a) Son la fuerza motriz del desarrollo institucional.
- b) Garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales tanto educativos como de generación y aplicación del conocimiento.
- c) Auto-regulan el funcionamiento institucional.
- d) Enriquecen la vida académica institucional con la experiencia e información de sus pares en otras instituciones.
- e) Propician ambientes académicos de gran riqueza intelectual.
- f) Le dan prestigio a la institución.

**b. Las características generales de los cuerpos académicos:**

- a) Los cuerpos académicos (CA) son grupos de profesores de tiempo completo que comparten objetivos académicos y una o varias líneas afines de generación o aplicación del conocimiento.
- b) Los miembros de un CA participan activamente en redes académicas con sus pares en el país y en el extranjero, y se vinculan con empresas u organismos que aprovechan los recursos humanos formados en el CA o el conocimiento generado por el mismo.
- c) Mantienen un alto compromiso institucional que se manifiesta en una relación con la institución más allá de la contractual y en una amplia participación en docencia y en las demás tareas universitarias.
- d) El tamaño de los CA es variable, desde dos o tres profesores hasta el máximo que permita la comunicación e interacción eficaz y cotidiana entre sus miembros. Típicamente, un CA tiene entre 5 y 15 miembros; por supuesto, un solo PTC no puede considerarse como CA.

<sup>34</sup> Martínez, P. C., Rico Venegas, R. M. y Preciado Tarabay, S. E., 2006, Evolución de los Cuerpos Académicos en la Universidad de Guanajuato, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274206>



- e) Los miembros de un CA deben cultivar líneas de generación o de aplicación del conocimiento específicas, compartidas y temáticamente afines:
  - 1) Las líneas de generación y aplicación del conocimiento deben definirse de modo que sean más específicas que un campo o disciplina, pero que tengan mayor alcance que un proyecto de investigación.
  - 2) La afinidad de las líneas puede darse porque pertenecen a la misma especialidad o enfoque dentro del campo disciplinario, o bien, si son interdisciplinarias, porque tienen el mismo objetivo o problema por resolver.
  - 3) La mera agregación de profesores que cultivan varias líneas dentro de una misma disciplina o problema, pero que no colaboran unos con otros, no se considera un CA.
- f) La adscripción de un profesor a un CA debe ser libre y voluntaria. Un profesor debe estar adscrito a un solo CA aunque, desde luego, puede colaborar con otros.
- g) Transitoriamente, habrá profesores de tiempo completo que no encuentren en su DES o unidad académica un CA apropiado al cual integrarse. Estos grupos de profesores serán reconocidos por la SESIC para recibir el apoyo necesario para llegar a constituir, a corto o mediano plazo, los nuevos CA que se requieran en su unidad académica<sup>35</sup>.

Es fundamental que toda institución de educación superior considere, dentro de los cuerpos académicos, al personal académico que realmente está participando, ya que el sólo considerarlos de manera parcial, impide ver la naturaleza real del equipo de trabajo y, por otra parte, se podrían dejar de lado o fuera a participantes que podrían ser clave para el desarrollo del cuerpo académico, aun cuando no tengan el perfil más alto. Por ejemplo, con los profesores por asignatura se puede disponer de espacios de discusión e incorporar la experiencia de diversos sectores, como el productivo. (González, 2009)

69

La institución que nos ocupa, según manifiestan sus directivos, se halla en un proceso de promover la constitución de los cuerpos académicos.

### **2.3.2.8. PERSONAL ACADÉMICO**

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad del presente y, más la del futuro, exige al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social, especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

<sup>35</sup> Los cuerpos académicos, [http://docentes.uacj.mx/PROMEP/Anexos/anexo\\_d.htm](http://docentes.uacj.mx/PROMEP/Anexos/anexo_d.htm)

Por tanto, uno de los elementos que mayor impacto tiene en los resultados del proceso enseñanza/aprendizaje, en la educación superior, es la calidad del personal académico. De ahí que, la selección, desarrollo y retención de un profesorado competente, en todos los niveles académicos, es de suma importancia para lograr altos estándares educativos en los programas de la institución. Asimismo, el compromiso que el personal académico tenga con los objetivos institucionales determinará, en gran medida, la efectividad del programa educativo. Por ello, una de las prioridades de las instituciones es contar con el personal académico adecuado para llevar a cabo su misión educativa.

Las características cualitativas y cuantitativas del personal académico de una institución de educación superior, así como las políticas, programas y medios que lo promuevan y desarrollen **deben** ser congruentes con la filosofía y misión institucionales<sup>36</sup>.

Los prestadores de servicios profesionales se certifican en una continua capacitación pedagógica, conforme a las necesidades de los estudiantes; los docentes de asignaturas prácticas laboran también en el campo productivo.

El personal académico tiene un papel relevante en la formación, el fin primero y medular en el proceso educativo, son los estudiantes y, consecuentemente, la calidad de los egresados: con cultura disciplinaria, eficientes profesionalmente y conscientes de la responsabilidad y compromiso social que les confirió el sello institucional. (González, 2009)

70

Los docentes, para una mayor profesionalización de su función, deben saber:

- a. **Planificar y conducir** movilizándolo a otros actores.
- b. **Adquirir o construir** contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia. Hay saber cuando un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.
- c. **Identificar** los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- d. **Seleccionar** diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza/aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- e. **Tener disponibilidad** para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados. Al presentar una disciplina, el profesor generalmente transmite, mientras que en el desarrollo de proyectos "hace" y promueve el proceso de aprendizaje.

Respecto al perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad del presente milenio, el consenso existente entre los expertos es que muestren:

---

<sup>36</sup> Filosofía Institucional,  
[http://www.fimpes.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14&Itemid=21&limitstart=4](http://www.fimpes.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=21&limitstart=4)

- a. **Actitud democrática**, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- b. **Principios éticos sólidos** expresados en una auténtica vivencia de valores.
- c. Sólida formación pedagógica y académica.
- d. **Autonomía personal** y profesional.
- e. **Amplia formación cultural** con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- f. **Capacidad de innovación** y creatividad.

En su conjunto, el personal académico es elemento primordial para todo programa, dado que un grupo de profesores competente, calificado, visionario y atento al desarrollo de los programas, logrará crear un modelo académico ejemplar, en un ambiente propicio en el que los estudiantes podrán formarse de manera exitosa.

La calidad del personal académico (González, 2009) dependerá de la formación profesional, experiencia e interés personal por participar en las actividades académicas y en la atención que se brinde a los estudiantes del programa. En este sentido, es fundamental el compromiso que asuma la institución para apoyar y promover a su personal académico.

Es requisito que los profesores cuenten, al menos, con el grado que otorga el programa en el que participan y que, para otorgar la definitividad a los profesores de tiempo completo, tengan varios años de experiencia docente y una productividad académica que incida en el programa.

71

La carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas cuenta con 08 profesores en la categoría de Principales (02 de ellos a tiempo completo), 07 en la categoría de Asociadas, 03 en la categoría de Auxiliares, 02 Jefes de Práctica nombrados

### 2.3.2.9. ESTUDIANTES

Los alumnos son quienes aprenden de otras personas. Etimológicamente, alumno es una palabra que viene del latín **alumnus**, que deriva del verbo alere, cuyo significado es: alimentar; también significa "alimentarse desde lo alto", contraponiéndose al significado de "alumno" como "carente de ...

Nosotros preferimos emplear el término estudiante; pues entendemos que es el estudiante quien se matricula en algún programa o carrera dentro de una institución de educación superior para estudiar con ... Se habla también de antiguos alumnos, exalumnos, egresados o alumni, para designar a las personas que han sido estudiantes de una institución de educación superior. ...

Por tanto, son alumnos y/o estudiantes quienes participan activamente para desarrollar sus aptitudes creativas, su sentido de responsabilidad y su compromiso con los más elevados valores éticos, en los diferentes programas que se ofrecen para su capacitación, instrucción y formación.”

Para atender a los alumnos (González, 2009) debe haber, al menos, una instancia académico-administrativa encargada de los trámites escolares (examen de admisión, inscripción, reinscripción, control de calificaciones, servicio social, tesis, constancias, becas, intercambio académico, movilidad estudiantil, etc.) y de procesar los datos para el seguimiento permanente de la trayectoria escolar y de los egresados. En el caso particular de los alumnos, esto es necesario para evaluar su desempeño, contar con argumentos para atender las fallas detectadas y poner en marcha los programas emergentes que correspondan, con criterios fundamentalmente académicos.

En la Institución que nos ocupa, manifiestan sus directivos, que existe la oficina para procesar el proceso de ingreso, la que secuencia los servicios académicos y la de servicio social.

### **2.3.3. INFRAESTRUCTURA**

El ámbito de la infraestructura (González, 2009) lo conforman los recursos materiales y de equipo mayor, mobiliarios (aulas, laboratorios, talleres, otros), de financiamiento y servicios (acervo bibliográfico, cómputo, otros), propios de la licenciatura y/o el postgrado.

72

#### **2.3.3.1. RECURSOS MOBILIARIOS, MATERIALES Y EQUIPOS**

Los recursos mobiliarios son el conjunto de muebles; los objetos que sirven para facilitar los usos y actividades habituales en la universidad, oficinas y otro tipo de locales. Normalmente el término alude a los objetos que facilitan las actividades académicas comunes, tales como carpetas para las aulas, mesas, sillas, escritorios, estanterías, muebles de cocina, etc.

Se considera mobiliario y reciben el tratamiento como tal, todos aquellos bienes muebles pertenecientes al patrimonio universitario que tengan la característica de ser enseres propios de las actividades académicas, de oficina o administrativas, así como el equipo de cómputo y sus accesorios

La carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas, según indican los directivos, cuenta con los recursos mobiliarios, materiales y equipos para el desarrollo de las actividades académicas de la carrera al igual que el desenvolvimiento de las otras carreras que prestan servicios a la sociedad.

### **2.3.3.2. FINANCIAMIENTO**

El financiamiento del desarrollo de las actividades que demanda la carrera de Ingeniería Comercial está garantizado en el presupuesto que anualmente se formula en base a las contribuciones de los estudiantes, dado que la Universidad es de carácter privado.

### **2.3.3.3. SERVICIOS**

Según la información referida por los directivos, la Universidad Los Inkas está equipada con las respectivas áreas y servicios; pues su misión es la de servir de apoyo al estudio, la docencia y la investigación.

Se manifiesta que la universidad se considera comprometida con sus estudiantes y la sociedad propiciando el desarrollo del país, según las exigencias de la justicia social, promoviendo, a través de sus carreras, Facultades y Centro de Investigación, el análisis global de la realidad y buscando las soluciones adecuadas a fin de cultivar el sentido social del estudiantado.

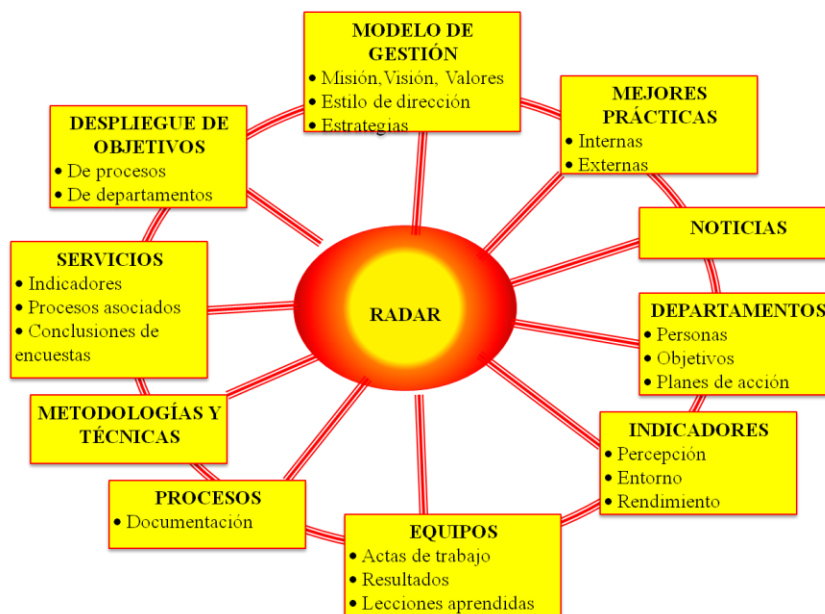
Además cuenta con los servicios de becas estudiantiles, deportes y todos aquellos que se enmarcan dentro de bienestar universitario, como tutoría estudiantil y otros.

73

### **2.3.3.4. SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

El Sistema Universitario de Información corresponde a un emprendimiento conjunto del Rectorado y de la Dirección General de Planeamiento. El mismo tiene, entre sus principales objetivos, la construcción de un sistema de información que permita la planificación, el seguimiento y la evolución de la gestión educativa.

### Sistema informativo



En este proceso, deben intervenir los distintos actores involucrados en el quehacer universitario interno, asumiendo su responsabilidad respecto a la publicación y actualización de información en el área de su competencia.

74

Este sistema asegura un aspecto fundamental de la universidad: su compromiso con la transparencia de la información que retrata su dimensión actual y sus resultados, facilitando un mejor autoconocimiento y el permanente proceso de evaluación de la vida universitaria<sup>37</sup>.

A su vez, debe ser entendido como un esfuerzo en asumir la naturaleza de la institución en el sentido pleno de esta palabra: ofrecer a la sociedad, en su conjunto, la información a través de la cual la universidad pasa a ser apreciada en su compleja dimensión y riqueza.

El CCNyE (González, 2009) ha ido generando los sistemas de información. Su origen, desarrollo e integración han sido pieza clave para el desarrollo, consolidación y trascendencia del Comité.

Este primer sistema de información, integral e integrado de la evaluación educativa en México, incluye información del universo de trabajo del Comité, bitácora de los programas en proceso de evaluación diagnóstica (primera fase), de seguimiento (segunda fase) y de consolidación (tercera fase). Resultados del proceso de evaluación, valoraciones generales, recomendaciones, análisis transversales.

<sup>37</sup> Sistema universitario de información, <http://www.rau.edu.uy/sui/>



Según los directivos de la carrera de Ingeniería Comercial y la Oficina de Imagen Institucional, se emplea los recursos de la información tradicional; pero los responsables indican que se intenta establecer un sistema computarizado integrado.

### 2.3.3.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Hablar de la gestión y administración es referirse a la ciencia social que estudia la manera cómo se organiza y gestiona una empresa; cómo se gestionan los recursos con los que cuenta, los procesos por los que pasa y los resultados de sus actividades.

Podemos decir que la gestión y administración es parte de la rama del derecho legal, que es la base de todo funcionamiento dentro de una entidad. Es complicado remontarse a los orígenes de la gestión y administración ya que no se sabe con exactitud cómo ambas surgieron; sin embargo, muchos historiadores manifiestan que el desarrollo de la gestión y administración comenzó entre los comerciantes sumerios y los constructores de pirámides del antiguo Egipto<sup>38</sup>.

Cuanto más nos preocupemos por saber o aprender de qué manera se ejecutan las tareas, más preparados nos encontraremos para actuar en un nivel operacional de la empresa; y cuanto más nos ocupemos del desarrollo de nuevos conceptos, más preparación tendremos para trabajar en el nivel institucional de la empresa. **Una persona encargada de la gestión y administración debe tener plenos conocimientos de cómo se prepara un presupuesto de gastos, o una prevención de ventas;** también debe saber cómo se confecciona un organigrama, cómo se lee un balance y particularmente cómo se elabora y desarrolla la planificación del control de producción de la empresa, entre otros aspectos.

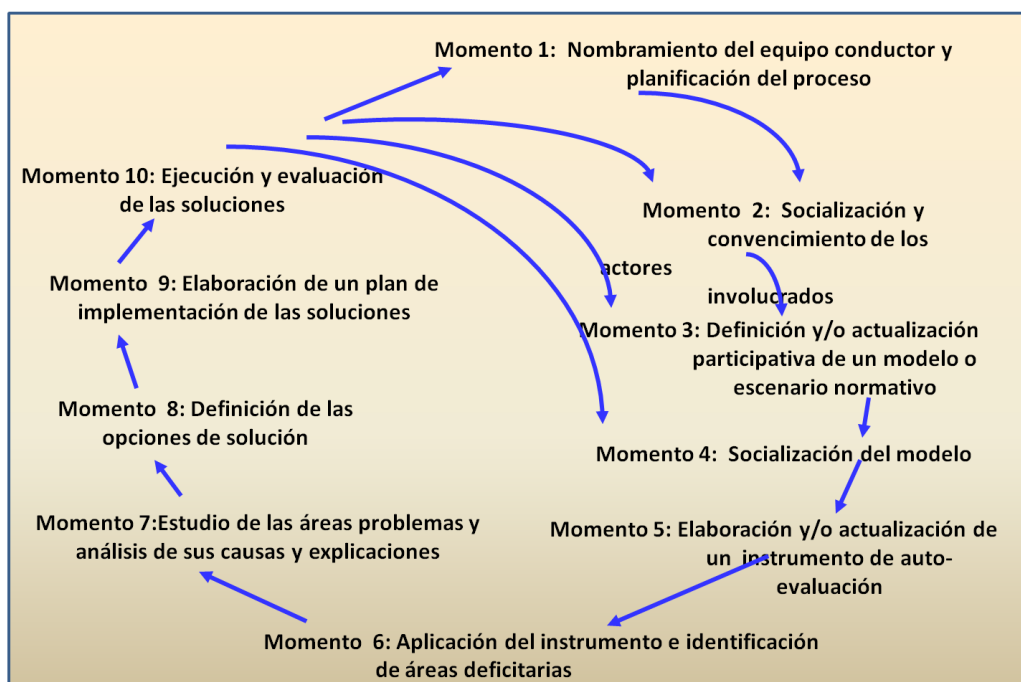
75

Los nuevos enfoques sobre gestión nos indican que dirigir, no es dar órdenes, sino, contribuir a ordenar; ello supone pactar el método, y crear un **clima** participativo favorable. La consecución de este clima no se logra sin el ejemplo personal de los mandos. No se puede introducir nuevos comportamientos si no se predica con el ejemplo. Por tanto, en el gestor debe considerarse importante:

- a. Definir verbalmente y por escrito las líneas a seguir y el estilo de gestión de la empresa, en cuanto a calidad y condiciones de trabajo.
- b. Desarrollar valores y expectativas claras para la organización y actuar como modelo de estos valores.
- c. Ser accesible, tratando de entender los diferentes puntos de vista que le pueden plantear los empleados, y reconocer sus logros. Para ello, es de interés tener un sistema de sugerencia/respuesta eficaz o cualquier otro sistema que posibilite al personal sentirse que es escuchado y que su opinión es valorada.
- d. Dar y recibir formación, estableciendo un plan de formación concreto, no teniendo por qué coincidir éste con las sesiones convencionales en aula.

<sup>38</sup> Gestión y administración empresarial, Gestión y administración, <http://www.gestionyadministracion.com/>

### Ciclo de Gestión de Calidad en Instituciones de Educación Superior



76

Las Directrices para la mejora del desempeño que se encuentra en los Principios de la Gestión de la Calidad: ISO 9001-2000 IWA/2, establecen:

**Uno.-** La organización centrada en el alumno.

**Dos.-** Liderazgo.

**Tres.-** Involucrar a todo el personal y comprometerlo en hacer todo bien.

**Cuatro.-** Es el de enfoque a procesos.

**Cinco.-** Es el de enfoque a sistemas.

**Seis.-** La mejora continua.

**Siete.-** La toma de decisiones acertadas.

**Ocho.-** Es el de relaciones de mutuo beneficio.

Por tanto, si deseamos hacer una gestión con garantías, necesitamos sujetarnos a unos principios básicos:

- Liderar lo que queremos poner en práctica, no podemos delegar.
- Buscar la participación de las personas, nadie debe quedarse fuera por no tener espacio.
- Comprender y satisfacer las necesidades de las personas que reclaman soluciones, y, a las cuales servimos.

- d. Plantear soluciones a los problemas que lleven a resultados positivos, superando expectativas y con un enfoque ético.
- e. Considerar la mejora continua como un objetivo permanente.
- f. Trabajar en equipo y con datos
- g. Utilizar las alianzas cuando no podemos llegar solos a las soluciones.

La forma y resultados de la gestión y administración (González, 2009) son parte del análisis de la infraestructura, pues es ahí donde se ubican las instancias de decisión, ejecución y operación de los recursos. Para el evaluador es fundamental saber cuál es la cobertura, suficiencia, pertinencia, actualidad de los recursos y condiciones de trabajo. Evidentemente, ello se verá reflejado en el buen funcionamiento del programa.

Los directivos de la carrera de Ingeniería Comercial indican que la gestión y la administración se atienen a la normatividad vigente en el imperio y las emanadas de la autoridad institucional.

### **3. CERTIFICACIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD LOS INKAS**

Diversos Autores (Medina, 2006; SANZ, 2007; Medina & Sanz, 2007) y algunos organismos internacionales como la UNESCO, la OCDE o la OIT piensan en los sistemas de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia como una respuesta a los nuevos problemas que tiene la Educación en la actual sociedad de la información. Se entiende que este nuevo quehacer educativo permitirá abordar, con más rigor, las desigualdades y las situaciones de exclusión social asociadas a los procesos de formación<sup>39</sup>.

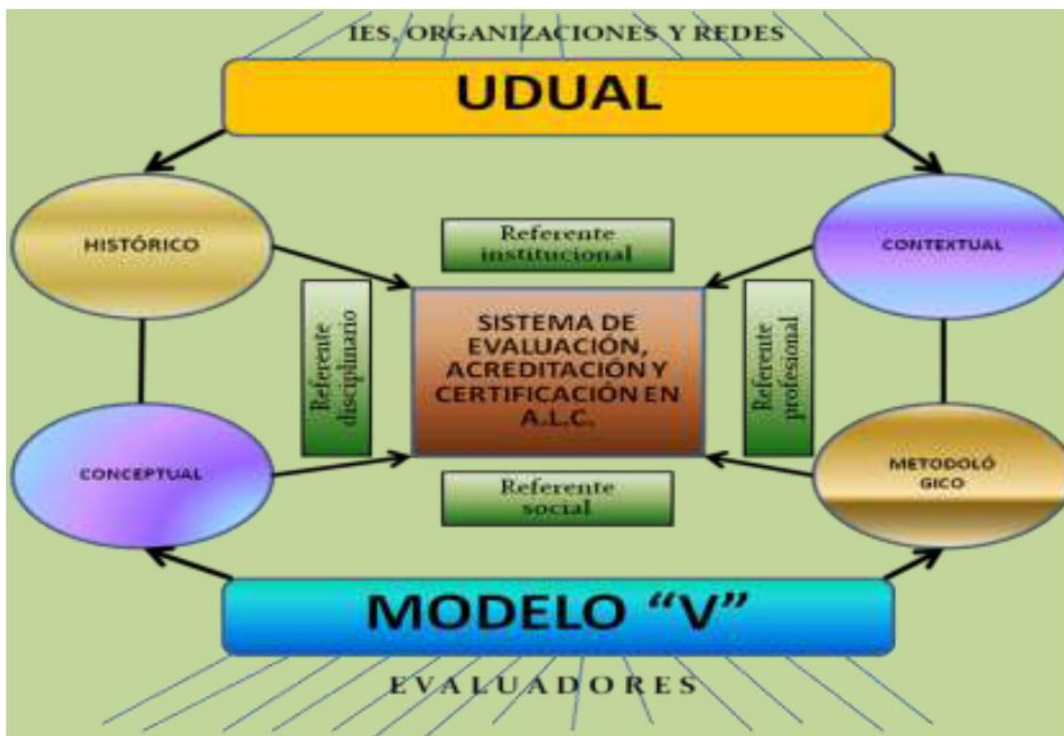
77

Desde el punto de vista de la producción y el trabajo, el reconocimiento de la experiencia está aportando más transparencia a los mercados laborales; algunos incluso hablan de estos sistemas como un nuevo recurso llamado a completar y perfeccionar los sistemas educativos formales de los países y como el gran reto de la educación de las personas adultas.

Pasar por el sistema de reconocimiento, evaluación, acreditación y certificación sitúa a la persona candidata de una manera diferente ante la cualificación y su acreditación. Éste permite que la persona obtenga una visión realista y acertada de su competencia profesional y observe con claridad qué elementos de la cualificación domina y cuáles no y qué itinerarios de formación debe realizar para avanzar hacia ellos.

---

<sup>39</sup> Medina, Fernández, O. y Sanz Fernández, E., 2009, Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica, [http://www.revistaeducacion.mec.es/re348/re348\\_11.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re348/re348_11.pdf)



Tomado de González González, Jorge

78

Así, el sistema pretende movilizar, hacia la formación, a la población activa sin cualificación acreditada, pero con una amplia experiencia profesional, concretamente, hacia aquella que específicamente le posibilita el acceso al título profesional.

La certificación de personas ha demostrado que constituye una importante herramienta para el éxito en las organizaciones. La CERPER ofrece doble garantía ya que es la única entidad reconocida en España por la European Organization for Quality (EOQ) para certificar personas siguiendo sus esquemas de certificación y la única entidad certificadora de personas acreditada por ENAC para certificar a profesionales en Calidad y Medio Ambiente<sup>40</sup>.

El proceso de certificación se inicia a solicitud de los directivos de la carrera de Ingeniería Comercial, anotando que ellos manifiestan que la dependencia realizó su proceso de autoevaluación, evaluación externa y acreditación de acuerdo a los patrones establecidos en el Imperio y establecidos en esa realidad.

Retomamos el proceso de evaluación – planeación (UDUAL/RIEV, 2008):

- a. El referente **institucional** (SER)
- b. El referente **disciplinario** (SABER).

<sup>40</sup> AEC-CERPER, Proceso de certificación, ,  
[http://www.emagister.com/uploads\\_courses/files\\_project\\_1/21863-certificacion-personas.pdf](http://www.emagister.com/uploads_courses/files_project_1/21863-certificacion-personas.pdf)

- c. El referente **profesional** (SABER HACER).
- d. El referente **social** (SABER PARA QUIÉN SE ES, SE SABE Y SE HACE) <sup>41</sup>.

Entendemos que la "**evaluación** (Stufflebeam y Schinkfield) implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y **certificación** profesional los resultados que produce. Esto supone:

- a. **Evaluación del contexto**, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.
- b. **Evaluación de las necesidades inherentes** al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.
- c. **Evaluación del proceso**, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.
- d. **Evaluación del producto**, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza..." <sup>42</sup>

Ello nos lleva a tener en cuenta la propuesta de los siguientes nueve criterios:

---

<sup>41</sup> UDUAL/RIEV, 2008, González, J., 2008, Sistema de evaluación, acreditación y certificación de la educación superior en América Latina y el Caribe,  
<http://www.udual.org/Evaluacion/SEACESALC/SEACESALC.pdf>

<sup>42</sup> Fernández Lomellín, Ma. T. y Zorrilla Fierro, M. M., La evaluación de la educación básica en México 1990-2000,  
[http://books.google.com.pe/books?id=DF4x\\_5tzF4IC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=Evaluaci%C3%B3n+de+las+necesidades+inherentes+%2B+Stufflebeam,+D&source=bl&ots=FgfUP-Fq5n&sig=HlfZZ5uyflmj0sWgtidhhfvBB\\_k&hl=es&ei=ig98SoazKMm3twezvoz\\_AQ&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1#v=onepage&q=&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=DF4x_5tzF4IC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=Evaluaci%C3%B3n+de+las+necesidades+inherentes+%2B+Stufflebeam,+D&source=bl&ots=FgfUP-Fq5n&sig=HlfZZ5uyflmj0sWgtidhhfvBB_k&hl=es&ei=ig98SoazKMm3twezvoz_AQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1#v=onepage&q=&f=false)

**1:** Dar cuenta de la educación como hecho social, cultural y político amplio y complejo y, en consecuencia, que no se circunscribe a lo escolar.

**2:** Promover la cualificación de la educación, mediante la producción de conocimiento y la función de autorregulación de las comunidades académicas.

**9:** El Sistema Integral de Evaluación de la Educación en el DC es resultado del debate público y de la negociación con los educadores, con comunidades de investigadores e innovadores, con las ONG y con empresarios.

**3:** Promover la investigación, la innovación y la experimentación, como estrategias para cualificar la educación.

**8:** Promover la evaluación de la gestión institucional como oportunidad para consolidar el PEI.



**4:** Promover la evaluación comprensiva y crítica, soportada en el diálogo de dos miradas: la propia y la externa.

**7:** Promover la evaluación de la práctica profesional docente como oportunidad para consolidar una comunidad educativa escolar.

**5:** Producir información útil y confiable y divulgarla de forma responsable.

**6:** Cualificar la evaluación de los procesos pedagógicos, el desempeño escolar y el aprendizaje de los estudiantes.

### 3.1. CERTIFICACIÓN DEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO

La certificación ocupacional en América Latina y el Caribe se remonta al año 1975, cuando CINTERFOR/OIT, en cumplimiento de un mandato de la XI Reunión de la Comisión Técnica, se abocó al desarrollo de un proyecto sobre medición y certificación de las calificaciones ocupacionales adquiridas por los trabajadores a través de cursos de formación sistemática, mediante la experiencia laboral o por una combinación de ambos.

La idea de encarar un proyecto de esta naturaleza surgió, entre otras, por las siguientes razones:

- a. Las instituciones de formación profesional, como respuesta al incremento demográfico y al creciente desarrollo tecnológico, se enfrentaban a la necesidad de ampliar y diversificar sus programas, con el propósito de satisfacer la demanda del mercado de trabajo y mejorar la calidad de la formación requerida por los diferentes niveles de calificación ocupacional.
- b. Las reformas educativas emprendidas en los últimos años por la mayoría de los países de la región, tienden a validar la experiencia adquirida por los trabajadores a lo largo de la vida laboral, lo cual requiere diseñar procedimientos adecuados de evaluación para determinar los conocimientos y habilidades de los trabajadores.
- c. Los servicios nacionales de empleo no siempre disponen de informaciones relativas a las calificaciones ocupacionales de la población económicamente activa, ni de



estimaciones ciertas sobre requerimientos cualitativos y cuantitativos del mercado de empleo que les permitan formular indicaciones respecto a la oferta y demanda de mano de obra calificada.

- d. Finalmente, se ha planteado la conveniencia de establecer perfiles ocupacionales básicos subregionales que sirvan de referencia para el diseño de programas de formación comunes en sus contenidos esenciales, y sistemas de certificación que favorezcan la libre circulación de los trabajadores en los países integrantes de una subregión.

La certificación (Oakes, 1999) es el proceso mediante el cual una entidad o asociación no gubernamental confiere reconocimiento profesional a una persona que ha obtenido ciertas calificaciones predeterminadas especificadas por dicha entidad o asociación<sup>43</sup>.

La certificación (Martínez Pérez, A, y Miranda Santana, C., 2009) es una valoración experta y suficientemente respaldada acerca del dominio o no de las competencias profesionales. La acreditación no es más que un acto administrativo por el cual el organismo competente equipara las competencias profesionales certificadas a los módulos formativos del título profesional<sup>44</sup>.

El proceso de certificación impulsado por CINTERFOR (Mertens, L., 1996) propuso las siguientes fases, en las cuales deben participar activamente representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- a. Disponer de la información relativa a las ocupaciones objeto de la certificación, extraída de análisis ocupacionales realizados específicamente para este fin, o efectuados para elaborar programas de formación.
- b. Determinar, con base en dichos análisis, los contenidos operativos y tecnológicos necesarios para desempeñar eficientemente un trabajo determinado, los que se consideran «requerimientos ocupacionales indispensables».
- c. Elaborar las «pruebas ocupacionales» que permitan apreciar el grado de dominio tecnológico y práctico que el trabajador posee respecto al exigido por un campo ocupacional.
- d. Establecer, como resultado de la aplicación de los instrumentos de medición, el diagnóstico ocupacional de cada trabajador, resultante de comparar sus conocimientos, tanto prácticos como tecnológicos, con el perfil de la ocupación respectiva, a fin de precisar sus carencias y subsanarlas para alcanzar el nivel de competencia indispensable para desempeñar con eficiencia un trabajo. (Sistema de competencia laboral: modelos analíticos<sup>45</sup>).

---

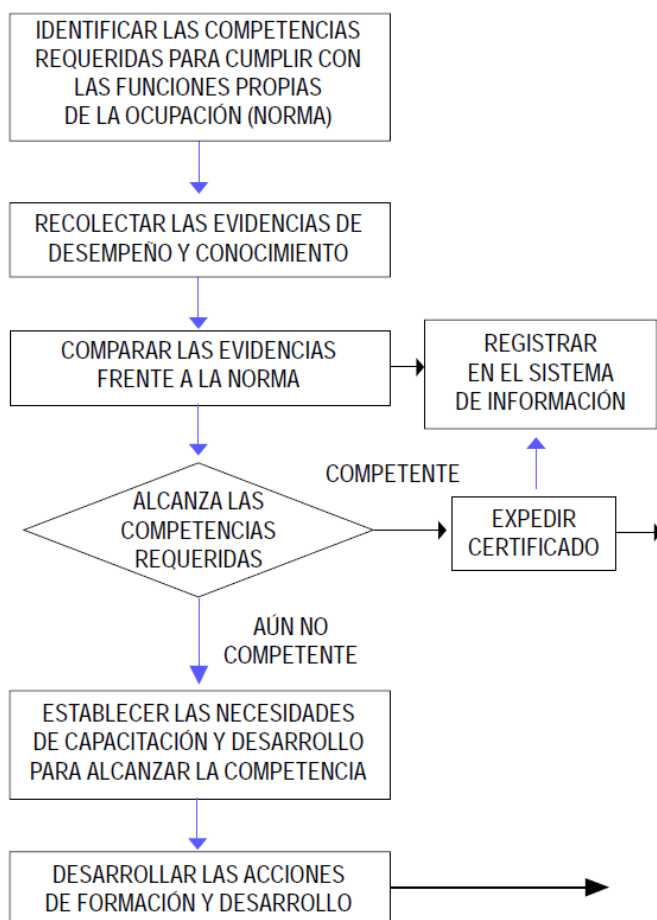
<sup>43</sup> Villegas-Reimers, E., Formación docente en Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas, [http://pronabes.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/3\\_for.htm](http://pronabes.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/3_for.htm)

<sup>44</sup> Martínez Pérez, A, y Miranda Santana, C., 2009, El perfil de evaluador en la certificación de la competencia profesional: una nueva función académica, [http://aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1240873407.pdf](http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1240873407.pdf)

<sup>45</sup> Mertens, L., 1996, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, <http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertc3.pdf>

Las 40 preguntas sobre competencia – Publicaciones de CINTERFORT/OIT, en la pregunta 33. ¿Cómo es el proceso de certificación en un sistema normalizado de competencia laboral?, encontramos un flujograma del proceso de evaluación y certificación que a continuación se describe:

### Proceso de evaluación de competencias



82

(Publicaciones CINTERFORT/OIT, D. Certificación de competencias<sup>46</sup>)

La certificación profesional universitaria (SEACESALC, UDUAL/RIEV, 2008) tiene como referente el profesional, mediante el cual se valora la capacitación productiva e integral que el egresado ha adquirido para responder a las problemáticas relativas a su praxis particular, en diferentes escenarios, desde locales hasta globales<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> Publicaciones CINTERFORT/OIT, D. Certificación de competencias en 40 preguntas sobre competencia laboral, <http://www.unsaac.edu.pe/academicos/competencias/preguntas/certificacionDeCompetencias.pdf>

<sup>47</sup> UDUAL/RIEV, 2008, Sistema de evaluación, acreditación y certificación de la educación superior en América Latina y el Caribe, [www.udual.org/Evaluacion/SEACESALC/SEACESALC.pdf](http://www.udual.org/Evaluacion/SEACESALC/SEACESALC.pdf)

La certificación establece una relación de confianza entre el productor y el consumidor, la cual hace que el productor responda a los deseos múltiples del consumidor relacionados con aspectos culturales, sociales y éticos. En este sentido, la certificación es también una herramienta de ética

Considerando la normalización de competencias (muy vigentes en nuestros días) no podemos olvidar que la formalización de una competencia, a través del establecimiento de estándares, se convierte en un referente válido para un determinado colectivo. De hecho, el referente es una norma de competencia profesional.

Por tanto, la evaluación por competencias es un proceso tendiente a establecer la presencia o no de determinada competencia en el desempeño profesional de una persona. En tal sentido, la certificación de competencias es el reconocimiento formal de la competencia demostrada de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada<sup>48</sup>.

En el proceso de evaluación–planeación, las cuatro modalidades (SEACESALC, UDUAL/RIEV, 2008) se llevan a cabo considerando tres ejes estructurales anotados anteriormente.

### **3.2. PERFIL DEL EVALUADOR EXTERNO**

El primer interrogante a formularnos, es: ¿por qué definir un perfil de evaluador? La trascendencia y prestigio que la Agencia alcance, a través del proceso de evaluación, está relacionada directamente con la aplicación correcta y transparente del proceso de certificación. Por esto, es exigente contar con profesionales que, con credibilidad y rigor, empleen una metodología válida y homogénea, lo que requiere definir un nivel competencial con aptitudes que se valoren tanto en su selección inicial como en las posteriores reevaluaciones que se establezcan.

83

---

<sup>48</sup> Instituto de desarrollo de recursos humanos, Ministerio de Salud del Perú, 2005, Metodología para la formulación de perfiles, [http://bvs.minsa.gob.pe/archivos/IDREH/123\\_metformperf.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/archivos/IDREH/123_metformperf.pdf)



Esta exigencia se recoge en los proyectos que, en el ámbito internacional, se están impulsando con el fin de mundializar la acreditación y certificación. La primera iniciativa de internacionalización la encontramos el 1995 en el seno de la International Society for Quality in Health Care que diseñaron un proyecto, el programa ALPHA (Agenda for leadership in programs for healthcare accreditation), entre cuyos objetivos está el de demostrar una hipotética uniformidad en la acreditación, y que incluyen criterios relativos a la selección, entrenamiento introductorio, feedback de mejora; nivel de credencialización y competencia; y satisfacción del evaluador.

84

La formación de competencias, clave en el evaluador, se fundamenta en tres principios:

- a. Principio **integrador**. La formación del evaluador debe permitir que éste pueda aplicar lo que descubre en su trabajo durante la evaluación.
- b. Principio de **experiencia**. El evaluador se desarrolla, como tal, cuando la formación lo enfrenta a experiencias que exigen un determinado tipo de conductas y toma de posición.
- c. Principio **heurístico**. El evaluador, gracias a la formación, realiza un proceso sistemático que le permite transitar desde la exploración de una tarea a su realización.

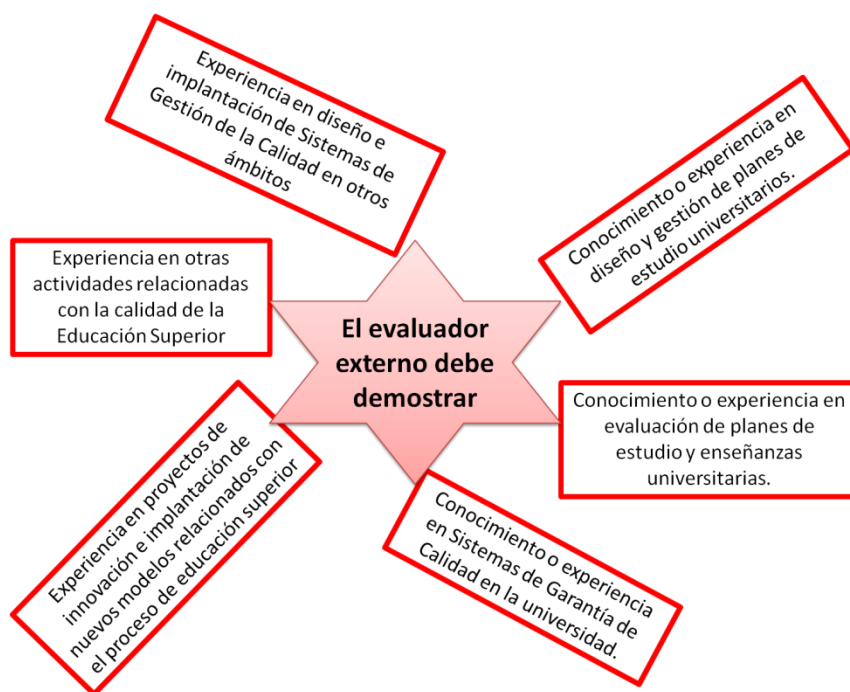


El evaluador debe conocer y tener experiencia laboral en el rubro que evaluará, y, además, debe ser competente en la evaluación de personas. Su rol como evaluador es:

- Planificar** con un candidato la recopilación de evidencia, acordando qué puede ser aceptado como evidencia de su competencia, y la manera de presentarlo;
- Revisar** la evidencia presentada y decidir si es admisible;
- Realizar** actividades de evaluación, como la observación;
- Aplicar** los principios de diseño y realización de la evidencia y evaluaciones;
- Decidir** si el candidato está capacitado y recomendar que se le entregue o no el certificado de competencia.

85

De ahí que el evaluador académico debe demostrar:



Consecuentemente, el compromiso del evaluador externo es muy importante, pues debe mantener un código de ética, entre los pares, que asegure la confidencialidad de todo el material recibido, antes, durante y después de la certificación.

Erazo et al. (2004) destacan las siguientes responsabilidades y compromisos sociales:

- a. **Contribuir**, con su participación, al mejoramiento de la calidad de la educación superior en los países latinoamericanos.
- b. **Actuar** siempre con honestidad y buena fe.
- c. **Respetar** los derechos de autor y propiedad ajena.
- d. **Respetar** el derecho a la privacidad y confidencialidad, cuando de manera explícita o implícita ha sido establecido.
- e. **Demostrar** una actitud de servicio a la sociedad y en particular a la educación superior.
- f. **Aportar** su experiencia académica para beneficio de las instituciones de educación superior.
- g. **Promover**, ante las instituciones de educación superior y la sociedad en general, una imagen positiva del Consejo Superior de Universidades Centroamericanas (CSUCA), a partir de la dignidad personal y la calidad moral y profesional<sup>49</sup>.

86

El evaluador debe reunir las siguientes condiciones:

- a. Poseer amplios conocimientos en su área de conocimiento,
- b. Demostrar experiencia en la investigación.
- c. Tener paciencia y empatía por los estudiantes, dispuesto a enseñar y aprender.
- d. Ser buen comunicador, agradable en su discurso y capaz de escuchar pacientemente.
- e. Tener visión objetiva, que logre observar, desde lo racional la factibilidad económica y social de los proyectos. Con altos valores éticos, gran solvencia moral e independencia de criterios.
- f. Actuar con honestidad plena.

### 3.3. CARACTERÍSTICAS DEL EVALUADOR

Los Pares Evaluadores deben ser integrantes destacados de sus respectivas comunidades científicas, académicas y profesionales. Según la CONEAU argentina, el desempeño de los Pares Evaluadores no depende exclusivamente de su idoneidad académica, científica y/o profesional. También tiene especial relevancia su capacidad para integrarse al Comité de

---

<sup>49</sup> Quesada Pacheco, A., 2006, Evaluación externa: Características y vivencias del equipo de pares, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/447/44760212.pdf>



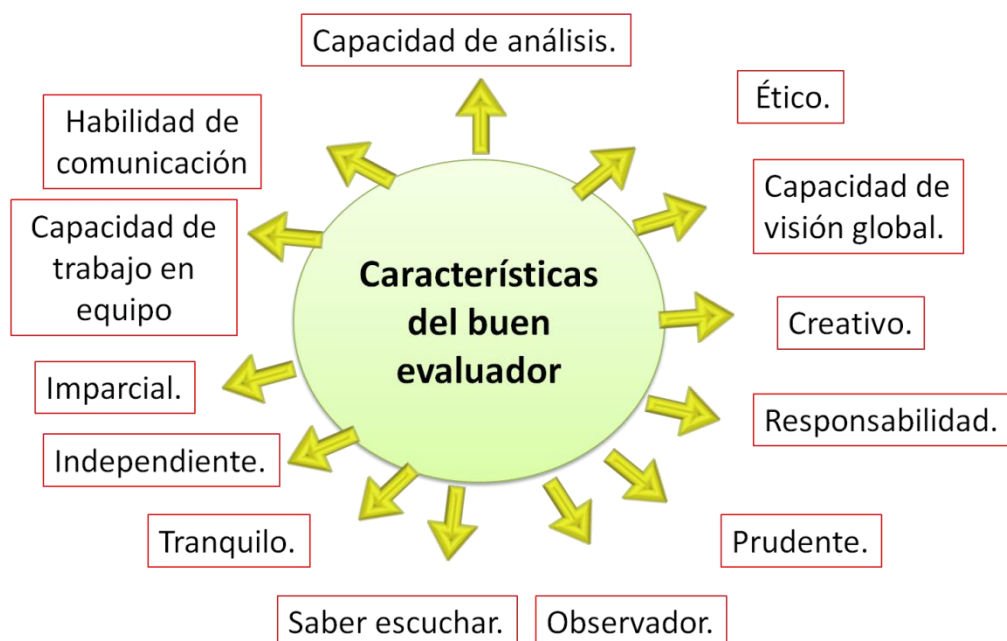
Pares Evaluadores (CPE) y sus disposiciones y aptitudes para interpretar y diagnosticar la situación de las instituciones evaluadas.



El Par Evaluador es el profesional que comparte el ideal científico general y conoce los paradigmas particulares de la propia disciplina y de otras afines.

87

Uno de los puntos críticos que debe cautelarse, cuando se ponderan las habilidades de un Par Evaluador, es su capacidad para elaborar juicios de calidad con independencia de sus preferencias valorativas.



Las características intrínsecas o personales y valores éticos del evaluador, son:

- a. Capacidad de trabajo en equipo
- b. Capacidad de comunicación
- c. Capacidad de decisión (selección de la alternativa más adecuada)
- d. Consistencia para resolver conflictos no excediendo en la creatividad e imaginación.
- e. Sentido común y liderazgo
- f. Habilidad para investigar a través de preguntas críticas y pertinentes
- g. Habilidad de planificación para minimizar interferencias en el servicio o área acreditada



88

En tal contexto, el evaluador debe tener siempre presente que no debe incurrir en alguno de los ítems que se anotan en el gráfico anterior.

### 3.4. EGRESADO PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Los estudios sobre egresados, como estrategia evaluativa de las instituciones de educación superior, consideran:

- a. El desempeño de los egresados en el mercado ocupacional.
- b. Los mecanismos de acceso, aceptación y evolución profesional y salarial.
- c. El desenvolvimiento del egresado en el ámbito de su formación continua y estudios de posgrado.

- d. Confrontar la coherencia entre perfiles terminales y objetivos de planes y programas de estudio.
- e. Reconocer nuevas exigencias del ejercicio profesional.
- f. Flexibilidad de los egresados para incorporarse a un mercado ocupacional cambiante.
- g. Contar con información para orientar recursos al logro de estándares de calidad en la formación.
- h. Conocer las opiniones de los egresados sobre la calidad y la satisfacción con su formación y con la institución formadora<sup>50</sup>.



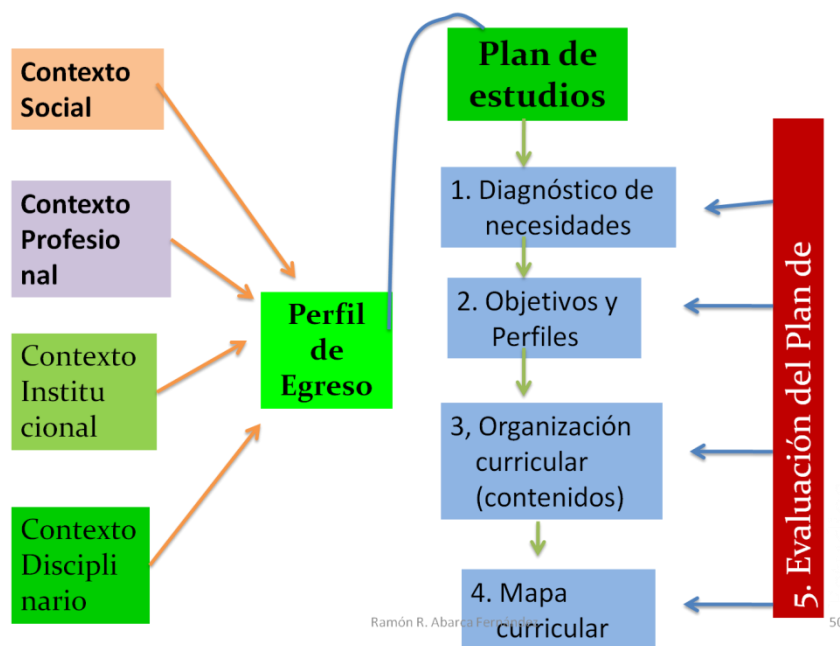
Igualmente, tales estudios proponen que las instituciones de educación superior:

- a. Cuenten con un sistema de información y análisis sobre el perfil socioeconómico, educativo y cultural de los estudiantes de la universidad
- b. Proporcionen información actualizada sobre la trayectoria de los egresados del nivel de licenciatura y postgrado y el impacto de la formación recibida en la institución y, con ello, reforzar y retroalimentar los procesos de mejora y aseguramiento de la calidad de los planes y programas de estudio que ofrece la universidad
- c. Tengan una perspectiva muy amplia sobre la calidad y pertinencia del proceso de formación profesional, así como de la tendencia de los mercados ocupacionales, del conocimiento de la opinión y sugerencias de los empleadores, en torno a la formación académica y el desempeño profesional de los egresados de la institución
- d. Retroalimenten y conjunten los esfuerzos individuales de las unidades académicas, a través de un proceso transversal de participación y toma de decisiones, en tanto que el

<sup>50</sup> Islas Ojeda, R. M., 2006, Experiencia en el desarrollo de un programa institucional de egresados, V Congreso internacional de Administración Universitaria, [http://www.amerieiaf.org.mx/eventos/quinto\\_congreso/materiales/miercoles\\_paneldeescolares\\_univeracruzana.pdf](http://www.amerieiaf.org.mx/eventos/quinto_congreso/materiales/miercoles_paneldeescolares_univeracruzana.pdf)

análisis respeta e incorpora variables requeridas por los coordinadores de licenciatura de cada una de las divisiones académicas.

Las empresas comerciales e industriales enfrentan la competencia que se ha globalizado; la educación primaria y secundaria están en crisis y son los profesionales universitarios quienes tienen la responsabilidad de revertir dicha crisis en el aspecto académico. En los sectores marginales se incrementan la desocupación, el analfabetismo, la desnutrición, las enfermedades y la pobreza, siendo múltiples las causas de dicha marginación.



90

Debemos reconocer que estamos ingresando a la era del conocimiento, el que se ha convertido en el recurso más valioso, fuente de riqueza y poder; por lo que la universidad está obligada a formar a los líderes del conocimiento que **planifiquen, programen, ejecuten y evalúen** propuestas para revertir tal marginación. Por lo que, la formación de estos profesionales requiere de un perfil diseñado con visión de futuro, la que requiere de estudios y análisis del pasado y de cuanto ocurre hoy, proyectando tendencias en una labor prospectiva permanente que ofrezca imágenes de los posibles escenarios futuros<sup>51</sup>.

### 3.5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento de egresados es un programa institucional que debe establecer un sistema de información de datos relevantes, académicos y laborales de los egresados universitarios. Su objetivo principal es establecer un vínculo de comunicación permanente entre la

<sup>51</sup> Carrión M., R., 2003, Prospectiva, pertinencia y calidad de la educación, [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol6\\_n1/pdf/prospectiva.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol6_n1/pdf/prospectiva.pdf)

universidad y sus egresados, para asentar su presencia en el entorno nacional, a los procesos propios de la misión y la visión institucional tendientes al mejoramiento de la calidad académica, de investigación y de proyección social universitaria, lo cual posibilite:

- a. Llevar el registro general de los egresados y egresados titulados
- b. Integrar y actualizar el Directorio de egresados que permita obtener información confiable y pertinente para apoyar la toma de decisiones y la planeación académica en el área de conocimientos correspondiente
- c. Evaluar la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones.
- d. Orientar la formación de nuevas prácticas profesionales.
- e. Promover la educación permanente a través de una actualización y los estudios de postgrado.
- f. Conocer las competencias profesionales que demandan los empleadores.
- g. Mantener una relación constante con las instituciones, organizaciones, empresas, etc. empleadoras de los egresados.
- h. Estimular una red de egresados para el intercambio de experiencias, conocimientos e información.
- i. Promover estudios e investigaciones en materia de seguimiento de egresados.
- j. Divulgar las actividades que se realicen en beneficio de los egresados. Además, mantenerlo informado de las actividades que le convengan en lo académico, laboral, cultural, entre otras.

91

La situación del egresado universitario (Gallardo, 2006) en el mercado de trabajo es mucho más compleja que la categorización referente a trabajadores activos/ocupados/parados. La educación superior (Mungaray, 2001) es un proyecto social que no termina en la educación y la formación profesional. Necesita que los egresados, efectivamente, aseguren una oportunidad para desempeñar productivamente su educación<sup>52</sup>.

Discutir esto, sugiere la intermediación que en el mercado profesional realiza la educación superior; pues, si es positiva, en términos de la oportunidad de acceso a la educación, tiene problemas en la forma cómo se organiza el proceso educativo para la transición al mundo del trabajo. En consecuencia, cuando los egresados no se incorporan a las actividades productivas, la educación superior es cuestionada como medio de movilidad social de los individuos y como espacio de interacción entre demandantes y oferentes de empleos profesionales. Esto se origina debido a que las instituciones de educación superior, igual que las unidades productivas y sociales, tienen cada cual sus propios objetivos<sup>53</sup>.

El programa de seguimiento a los egresados debe caracterizarse por ser:

---

<sup>52</sup> Mungaray Lagarda, A., 2001, La educación superior y el mercado de trabajo profesional, Revista electrónica de investigación educativa, mayo, vol. 3, N° 1, México, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/155/15503104.pdf>

<sup>53</sup> Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3 (1). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol3no1/contenido-mungaray.html>

- a. **Orientador:** Unifica criterios y da rutas a seguir en la planeación y desarrollo de las acciones adoptadas para el seguimiento a egresados en las que participan las diferentes dependencias de la institución involucradas en los procesos.
- b. **Continuador:** Tiene en cuenta los antecedentes para retomar lo útil y para poder establecer comparaciones, dando además la posibilidad de lograr metas a largo plazo.
- c. **Propositivo:** Dentro del marco general establecido hay espacio para las propuestas que permitan mejorar el programa, aprovechando las nuevas oportunidades que se presenten.
- d. **Analítico:** Recoge información y la reporta de manera que sirva para tomar decisiones de carácter académico con miras a alcanzar una mayor respuesta de los programas a las necesidades del entorno.
- e. **Documentado:** Se fundamenta en las normas de educación superior, en la propia experiencia y en las experiencias exitosas de otras instituciones, buscando siempre obtener el mejor provecho de estas.
- f. **Participativo:** Reúne esfuerzos de los diferentes estamentos y distribuye responsabilidades en cada una de las facultades y dependencias, imprimiéndoles así el carácter institucional del programa y contando, por ende, con mejores oportunidades para atender al egresado.
- g. **Sistematizado:** Guarda registro organizado de la información recolectada, facilitando así el uso de la información y la actualización de la misma<sup>54</sup>.

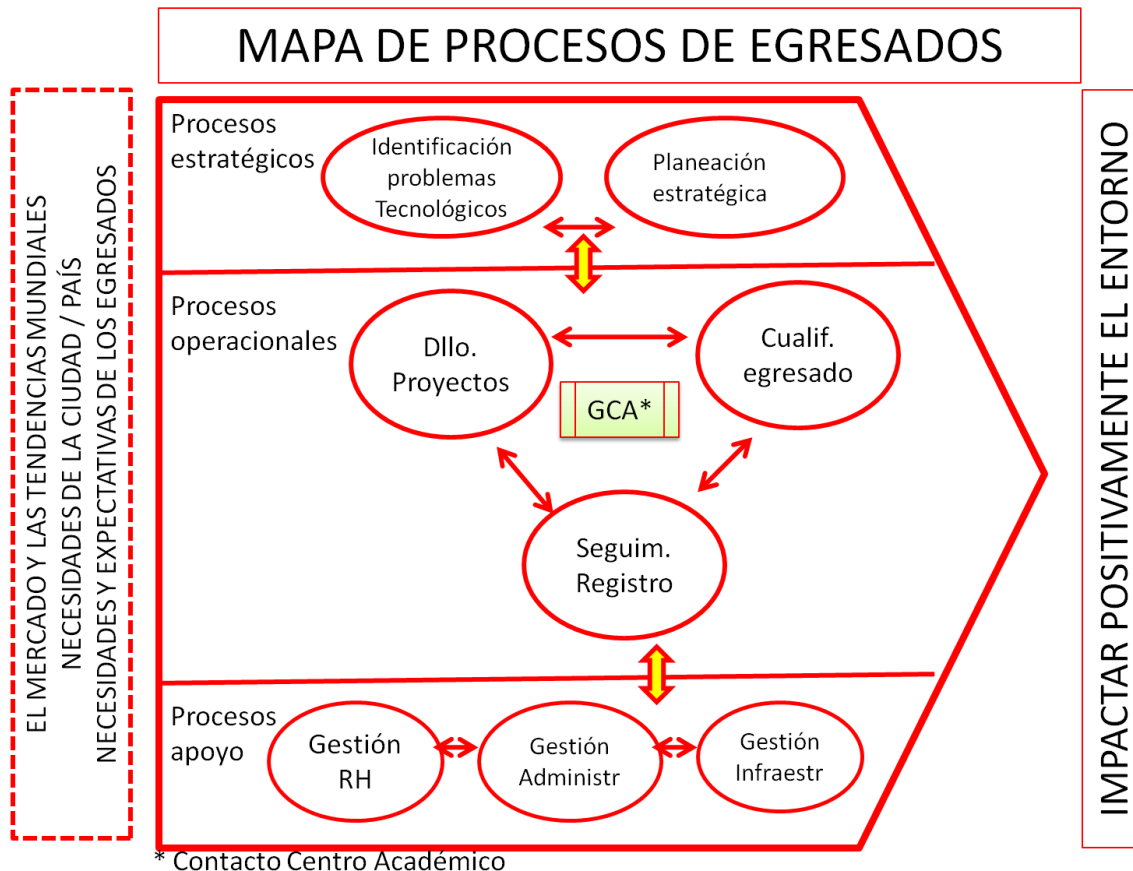
Las estrategias del programa de seguimiento de egresados se orientan a la:

- a. Actualización permanente del directorio de egresados ya existente
- b. Organización de encuentros de egresados de cada uno de los programas en coordinación con las facultades
- c. Conformación de la asociación de egresados de cada carrera en coordinación con las facultades
- d. Realización de reuniones periódicas para compartir experiencias
- e. Organización y realización de cursos de acuerdo con las áreas de interés de cada carrera y/o facultad
- f. Generación de relaciones más estrechas con el egresado a través de encuentros sociales y académicos
- g. Ofrecimiento de información sobre educación continua
- h. Consolidación
- i. Conservación del contacto con las empresas, para la ubicación laboral de los egresados

---

<sup>54</sup> Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ITFIP),  
<http://www.itfip.edu.co/content/blogcategory/37/61/>





Un correcto seguimiento de egresados induce a los gestores universitarios a plantearse las siguientes cuestiones:

- ¿Conocemos los puntos fuertes y las áreas de mejora en la formación de nuestros graduados?
- ¿Sabemos si sus competencias son las que el mercado requiere?
- ¿Conocemos la trayectoria laboral de nuestros egresados?
- ¿Conocemos el posicionamiento de nuestros egresados respecto a los del país y de otros países de Latinoamérica y Europa?

De ahí que se propone la entrevista para el seguimiento del egresado en el anexo N° 3 y el cuestionario para empleadores en el anexo N° 4, previa evaluación que los egresados deben hacer a la institución en la cual siguieron sus estudios, mediante la aplicación del instrumento evaluativo para la certificación que proponemos: Cuestionario para egresados (primera y segunda parte) inserto en el anexo N° 1, complementado por el anexo N° 2 que incluye los indicadores paramétricos, preguntas orientadoras y orientadoras derivadas para compartir la reflexión sobre la mejora de la institución.

### 3.5.1. FASES DEL PROCESO

El principal propósito, del proceso de Seguimiento de egresados de la universidad, es incorporar mejoras en los procesos académicos y de gestión en la institución, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados. Entre los puntos a fortalecer se encuentran: analizar la pertinencia de la oferta académica, la vigencia de los contenidos de los programas y carreras, la situación de los egresados en el mercado laboral, y el impacto social que generan.

No podemos olvidar que el seguimiento de los egresados, en sus primigenios momentos, se remonta al surgimiento de las universidades que otorgaban la “Licencia” a través de las cuatro facultades para poder actuar y se reitera con la implantación del “examen” que introdujo Ernesto, el piadoso, de Alemania el año 1647.

Hoy, con el fenómeno de la globalización y la generación de multitud de instituciones de educación superior, aparecen, desde hace algunas décadas, los procesos de autoevaluación, evaluación externa, acreditación y certificación, que, si bien constituyen un **único proceso cíclico** en búsqueda de incrementar la calidad, cada uno conlleva algunos pasos o etapas o fases que propician la unidad integral y sistemática de la **mejora continua**.

La bibliografía nos muestra algunos procesos como:

**a. La certificación por competencias que incluye:**

- a) Elaboración de mecanismos e instrumentos de evaluación
- b) Aplicación de los instrumentos para evaluar
- c) Dictaminación, y
- d) Expedición de la certificación de competencia. (el certificado que garantiza la calidad sobre lo que el egresado es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello<sup>55</sup>).

**b. Si la certificación ha de ser individual, algunos proponen el siguiente proceso:**

- a) Solicitud del interesado a ser evaluado para la obtención de un certificado, prediagnóstico, en el que se analiza si el candidato está en condiciones de acceder a la evaluación y a partir de la cual se le orienta, para continuar la evaluación o hacia la formación; evaluación; proceso en el que se generan y recogen evidencias
- b) Verificación interna, realizada por la organización evaluadora, opcional, de acuerdo a sus posibilidades. Verificación externa; realizada por el organismo certificador. Certificación, expedida por el organismo certificador autorizado.
- c) Distintas formas de verificación y control

**c. La certificación de sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales consideran:**

---

<sup>55</sup> ¡Haz la diferencia! ¡Diferénciate!, Certificación,

[http://sde.guanajuato.gob.mx/index.php?option=com\\_content&task=view&id=178&Itemid=227](http://sde.guanajuato.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=178&Itemid=227)

- a) Etapa 1: Se recibe el Cuestionario preliminar y la solicitud para el proceso de certificación
  - b) Etapa 2 (Planificación): Se analiza la documentación del sistema de gestión y se planifica la auditoría
  - c) Etapa 3 (Auditoría INTE 18001): Se comprueba la implementación eficaz de los requisitos de seguridad y salud ocupacional
  - d) Etapa 4 (Otorgamiento): Se otorga el certificado por un período de tres años, según el resultado de la evaluación del Plan de Acciones Correctivas, en caso de ser necesario
  - e) Etapa 5 (Seguimiento): Se efectúan auditorías de seguimiento anuales, con el fin de comprobar que se mantienen las condiciones que hicieron, a la empresa, merecedora de la certificación<sup>56</sup>.
- d. **INTECO considera que el proceso consta de una serie de fases que culminan en la concesión del Certificado.** Pueden resumirse así:
- a) Análisis de la documentación: La documentación de carácter general del sistema de la calidad de la empresa es sometida a un análisis por parte de los evaluadores, reflejando en un informe las observaciones detectadas. Esta fase puede realizarse en la empresa o en las oficinas de INTECO, según decisión del solicitante
  - b) Visita previa (opcional): Los objetivos de la visita, por parte de los evaluadores, son: 1) Comprobar el grado de implementación y adecuación del sistema de la calidad de la empresa; 2) Coordinar el plan de auditoría inicial; 3) Aclarar cuantas dudas le puedan surgir sobre el proceso de certificación
  - c) Auditoría inicial: El equipo de pares evalúa el sistema de la calidad, conforme a los requisitos de la norma INTE-ISO 9001 aplicable. Las no conformidades encontradas se reflejan en un informe que será comentado y entregado a la empresa, en la reunión final de auditoría
  - d) Plan de acciones correctivas: La empresa dispone de un plazo de tiempo establecido para presentar a INTECO un plan de acciones correctivas dirigido a subsanar las no conformidades encontradas en la auditoría
  - e) Concesión: Los servicios de INTECO evalúan el informe de auditoría y el plan de acciones correctivas, procediendo, en su caso, a la concesión del Certificado de INTECO de Registro de Empresa<sup>57</sup>.
- e. **El proceso de certificación de CINTERFOR puede sintetizarse así:**
- a) Disponer de información relativa a las ocupaciones objeto de la certificación, extraída de análisis ocupacionales realizados específicamente para este fin, o efectuados para elaborar programas de formación profesional
  - b) Determinar, sobre dichos análisis, las operaciones y los conocimientos tecnológicos necesarios para desempeñar eficientemente una ocupación precisada, los cuales se consideran “Requerimientos mínimos ocupacionales”
  - c) Elaborar, de acuerdo con las estructuras específicas, las “pruebas ocupacionales” que permitan apreciar las habilidades prácticas y los conocimientos tecnológicos que posee el trabajador respecto de una ocupación determinada

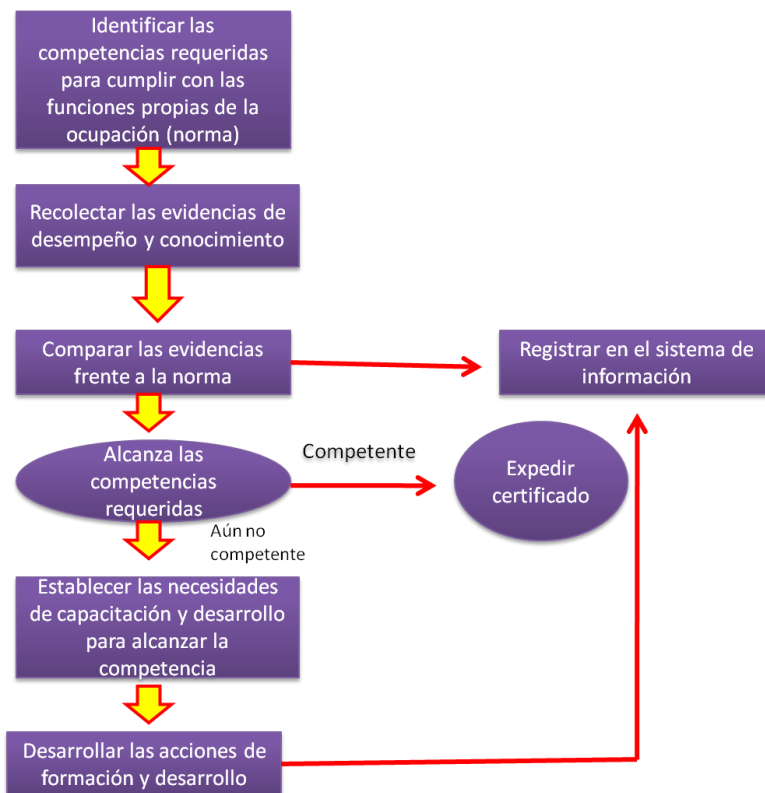
<sup>56</sup> INTECO, Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, Certificación de sistemas, <http://www.inteco.or.cr/esp/tiposcerti3.html>

<sup>57</sup> INTECO, Gestión de calidad, Certificación de sistemas, <http://www.inteco.or.cr/esp/tiposcerti.html>

- d) Establecer, como resultado de la aplicación de las pruebas ocupacionales, el diagnóstico ocupacional de cada egresado, resultante de comparar el conocimiento práctico y teórico, que cada uno tiene, con el perfil de la ocupación respectiva, con el fin de precisar sus carencias y subsanarlas para alcanzar el nivel de competencia indispensable para desempeñar, con eficiencia, su ocupación
- e) Si el trabajador demuestra poseer las habilidades y los conocimientos tecnológicos que la ocupación exige, se le expedirá el certificado que lo acredita para desempeñar la ocupación correspondiente. Si, por el contrario, el resultado de las pruebas ocupacionales indica que tiene deficiencias en la ejecución de una o varias etapas del proceso operativo, o que desconoce uno o varios temas tecnológicos necesarios para la ejecución de las tareas, se subsanarán tales deficiencias mediante acciones formativas individuales o grupales, y se le otorgará el certificado respectivo, una vez que se compruebe que el trabajador ha superado las carencias detectadas<sup>58</sup>.
- f. **En el marco de este contexto secuenciaremos el modelo V de Evaluación/Planeación** o de las cinco vocales, para lo cual proponemos los siguientes pasos, previa solicitud de la persona y/o dependencia o institución interesada:
- a) Revisión de la documentación presentada por la persona o entidad candidata a la certificación, según el modelo señalado o adecuando la documentación respectiva a los lineamientos del modelo V secuenciando el numeral “**2. Estado de la carrera de Ingeniería Comercial**”. En dicha documentación debe incluirse el padrón de egresados de la dependencia a certificar con sus respectivas direcciones, correos electrónicos y dirección de la entidad en la cual trabajan.
- b) Visita a las instalaciones, a de fin: 1) Revisar el estado de la organización y su grado de comprensión de las normas; 2) Recopilar la información correspondiente al alcance del sistema de gestión a certificar y de los aspectos legales y reglamentarios que le afecten; 3) Establecer un punto para planificar el siguiente paso de la certificación; 4) El equipo evaluador emitirá **un informe** de la visita (fase I), cuya conclusión deberá ser la determinación del intervalo de tiempo necesario para continuar con el proceso de certificación (fase II), en función de los incumplimientos de carácter crítico que se hayan podido identificar y que impedirían la consecución del proceso de certificación.
- c) Evaluación “**in situ**”. La evaluación se llevará a cabo en las instalaciones de la dependencia y, si es aplicable, en las delegaciones y centros fijos de trabajo, mediante la verificación de documentos y registros, observación de actividades y entrevistas con el personal involucrado en el desarrollo de los trabajos. Durante el transcurso de la visita, el equipo evaluador aplicará los instrumentos insertos en los anexos Nos. 1 (primera y segunda parte), el 2 para trabajarlo en grupos y 4; luego, comunicará a la entidad todo lo detectado durante la misma. De ser posible, el equipo evaluador propondrá, a las autoridades institucionales, las recomendaciones, respecto al cumplimiento del sistema. Además, el equipo evaluador debe:
- Asegurarse que la institución quiere realmente ofrecer un programa de la calidad más alta
  - Examinar la seriedad con la cual se procesó la autoevaluación

<sup>58</sup> Certificación ocupacional,  
[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/artes/agudelo/pdf/prim\\_2.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/artes/agudelo/pdf/prim_2.pdf)

- Valorar el informe de autoevaluación y el plan de mejora que contiene
  - Considerar la calidad de las discusiones durante la visita
  - Examinar la participación de los docentes y dirigentes como indicador de la voluntad de la institución
- d) Las **no conformidades (NC)** detectadas durante el proceso de certificación, se documentan y se establece un tiempo determinado para que el cliente y/o dependencia pueda implantar las acciones correctivas oportunas para su solución.
- e) Para asegurar la mejora continua del sistema certificado, se realiza el **seguimiento** mediante la aplicación de los instrumentos insertos en los anexos Nos. 3, y, de ser pertinente, los anexos Nos. 1 y 2, a fin de secuenciar:
- Los cambios introducidos
  - La gestión del sistema
  - La eficacia del sistema de gestión en relación con el logro de los objetivos
  - La continuidad en el control operativo
  - El progreso de las actividades dirigidas a la mejora continua
  - Si el cliente está de acuerdo en extender la validez del certificado para otros tres años, la **certificación de renovación** se llevarán a cabo de forma similar a la descrita en los ítems a), b) y c).
- f) Tras la concesión de la certificación, el o los clientes deberán comunicar, a la entidad certificadora, cualquier cambio, tanto en ubicación, como en actividad, así como en el ámbito de organización o estructura interna, que se produzca en su organización y que pueda afectar al certificado concedido



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Fernández, R. R., 2007, Modelos pedagógicos, educativos, de excelencia e instrumentales y construcción dialógica, Impresión: Arte y color E.U.R.L., Arequipa
- AEC-CERPER, Proceso de certificación, [http://www.emagister.com/uploads\\_courses/files\\_project\\_1/21863-certificacion-personas.pdf](http://www.emagister.com/uploads_courses/files_project_1/21863-certificacion-personas.pdf)
- Barrientos Jiménez, E. y Vildoso Villegas, J., 2007, Influencia del perfil académico y el plan de estudios en el nivel de conocimiento de investigaciones en los maestristas de la unidad de postgrado de la facultad de Educación, [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_educativa/2007\\_n20/a10v11n20.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2007_n20/a10v11n20.pdf)
- Bonilla, L., La línea de investigación. Papel de trabajo para el investigador novel, <http://www.monografias.com/trabajos17/linea-de-investigacion/linea-de-investigacion.shtml>
- Bravo López, G. y Cáceres Mesa, M., el proceso de enseñanza/aprendizaje desde una perspectiva comunicativa, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), <http://www.rieoei.org/deloslectores/1289Bravo.pdf>
- Cárdenas, P. V., 2008, *Deber, Misión y Visión Pao Valery*, <http://facsoagg2007.blogspot.com/2008/01/deber-misin-y-visin-pao-valery.html>
- Carrión M., R., 2003, Prospectiva, pertinencia y calidad de la educación, [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol6\\_n1/pdf/prospectiva.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/indata/Vol6_n1/pdf/prospectiva.pdf)
- Certificación ocupacional, [http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/artef/agudelo/pdf/prim\\_2.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/artef/agudelo/pdf/prim_2.pdf)
- Corrales, S., 2007, La Misión de la Universidad en el Siglo XXI, Revista Razón y Palabra (Primera revista electrónica en América Latina especializada en comunicación, N° 57, junio-julio), <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n57/scorrales.html>
- Esteves Araujo, J. A., Misión de la universidad (según el Ministerio), El documento oficial "Estrategia Universidad 2015" y la oposición al Plan Bolonia, <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=83138>
- Fernández Lomellín, Ma. T. y Zorrilla Fierro, M. M., La evaluación de la educación básica en México 1990-2000, [http://books.google.com.pe/books?id=DF4x\\_5tzF4IC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=Evaluaci%C3%B3n+de+las+necesidades+inherentes+%2B+Stufflebeam,+D&source=bl&ots=FgfUP-Fq5n&sig=HifZZ5uyflmj0sWgtidhhfvBB\\_k&hl=es&ei=ig98SoazKMm3twezvoz\\_AQ&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1#v=onepage&q=&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=DF4x_5tzF4IC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=Evaluaci%C3%B3n+de+las+necesidades+inherentes+%2B+Stufflebeam,+D&source=bl&ots=FgfUP-Fq5n&sig=HifZZ5uyflmj0sWgtidhhfvBB_k&hl=es&ei=ig98SoazKMm3twezvoz_AQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1#v=onepage&q=&f=false)
- Filosofía Institucional, [http://www.fimpes.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14&Itemid=21&limitstart=4](http://www.fimpes.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=21&limitstart=4)



- Gestión y administración empresarial, Gestión y administración,  
<http://www.gestionyadministracion.com/>
- González Soto, A. P., 2001, Perspectiva la Universidad en el Contexto de la Calidad y la Globalización,  
<http://ulaweb.adm.ula.ve/cambioula/Documentos/Relator%C3%ADAs/Mesa6.pdf>
- Haz la diferencia! ¡Diferénciate!, Certificación,  
[http://sde.guanajuato.gob.mx/index.php?option=com\\_content&task=view&id=178&Itemid=227](http://sde.guanajuato.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=178&Itemid=227)
- Hernández Díaz, A., 2009, Una visión contemporánea del proceso de enseñanza aprendizaje, <http://revistas.mes.edu.cu/elibro/libros/378/978959160676103.pdf>
- Instituto de desarrollo de recursos humanos, Ministerio de Salud del Perú, 2005, Metodología para la formulación de perfiles,  
[http://bvs.minsa.gob.pe/archivos/IDREH/123\\_metformperf.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/archivos/IDREH/123_metformperf.pdf)
- Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ITFIP),  
<http://www.itfip.edu.co/content/blogcategory/37/61/>
- INTECO, Gestión de calidad, Certificación de sistemas,  
<http://www.inteco.or.cr/esp/tiposcerti.html>
- INTECO, Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, Certificación de sistemas,  
<http://www.inteco.or.cr/esp/tiposcerti3.html>
- Islas Ojeda, R. M., 2006, Experiencia en el desarrollo de un programa institucional de egresados, V Congreso internacional de Administración Universitaria,  
[http://www.amerieiaf.org.mx/eventos/quinto\\_congreso/materiales/miercoles\\_paneldeescolares\\_univeracruzana.pdf](http://www.amerieiaf.org.mx/eventos/quinto_congreso/materiales/miercoles_paneldeescolares_univeracruzana.pdf)
- Iván Thompson, Misión y Visión, <http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html>
- López Garza, M. P. y Delgado Fernández, A., Diseño De Un Modelo Educativo Acorde A Los Escenarios Actuales En América Latina, en Paoli, Antonio (1999) Educación Tzeltal conocimiento y valores comunitarios, en Educación, cultura y liberación, México, UAM., <http://espanol.geocities.com/justoferva/mod.html>
- Los cuerpos académicos, [http://docentes.uacj.mx/PROMEPA/Anexos/anexo\\_d.htm](http://docentes.uacj.mx/PROMEPA/Anexos/anexo_d.htm)
- Martínez Pérez, A, y Miranda Santana, C., 2009, El perfil de evaluador en la certificación de la competencia profesional: una nueva función académica,  
[http://aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1240873407.pdf](http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1240873407.pdf)
- Martínez, P. C., Rico Venegas, R. M. y Preciado Tarabay, S. E., 2006, Evolución de los Cuerpos Académicos en la Universidad de Guanajuato,  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274206>
- Medina, Fernández, O. y Sanz Fernández, E., 2009, Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica,  
[http://www.revistaeducacion.mec.es/re348/re348\\_11.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re348/re348_11.pdf)
- Mertens, L., 1996, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos,  
<http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertc3.pdf>
- Moscoso Torres, V. J., Efectos que produce un sistema de normatividad legal y jerarquizada en la calidad de la gestión institucional universitaria,



- [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Human/Moscoso\\_TV/enPDF/Conclus.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Human/Moscoso_TV/enPDF/Conclus.pdf)
- Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3 (1). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol3no1/contenido-mungaray.html>
- Ortega y Gasset, J., Misión de la universidad, <http://www.um.es/letras/deletreros/ortega1.html>
- Portillo, A., 2003, Misión y visión geopolítica global de Estados Unidos y Gran Bretaña, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/543/54371408.pdf>
- Posada Álvarez, Rodolfo, Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante, <http://www.rieoei.org/deloslectores/648Posada.PDF>
- Publicaciones CINTERFORT/OIT, D. Certificación de competencias en 40 preguntas sobre competencia laboral, <http://www.unsaac.edu.pe/academicos/competencias/preguntas/certificacionDeCompetencias.pdf>
- Quesada Pacheco, A., 2006, Evaluación externa: Características y vivencias del equipo de pares, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/447/44760212.pdf>
- Ramírez González, M., 2004, Concepción multiparadigmas del proceso de enseñanza-aprendizaje, <http://www.monografias.com/trabajos17/multiparadigmas/multiparadigmas.shtml>
- Rosales, R., 2008, Análisis sobre misión y visión corporativa, <http://facsoagg2007.blogspot.com/2008/01/ricardo-rosales-analisis-sobre-mision-y.html>
- SANTOS GUERRA, Miguel Ángel. *Evaluar es comprender. Buenos Aires: Magisterio Río de la Plata, 1998*
- Santos Guerra, Miguel Ángel. *Evaluar es comprender. Buenos Aires: Magisterio Río de la Plata, 1998*
- Serguei Alejandro Martín, 2002, Planeación estratégica, <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/planestrategica.htm>
- Sistema universitario de información, <http://www.rau.edu.uy/sui/>
- Thompson, A. y Strickland, A. J., Administración estratégica, [enlaceacademico.uson.mx/.../Cap02EstablecimientodelaDirecciondeLaCompania.ppt](http://enlaceacademico.uson.mx/.../Cap02EstablecimientodelaDirecciondeLaCompania.ppt)
- Thompson, I., 2007, Definición de Misión, <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mision-definicion.html>
- UDUAL/RIEV, 2008, González, J., 2008, Sistema de evaluación, acreditación y certificación de la educación superior en América Latina y el Caribe, <http://www.udual.org/Evaluacion/SEACESALC/SEACESALC.pdf>
- Villegas-Reimers, E., Formación docente en Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas, [http://pronabes.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/3\\_for.htm](http://pronabes.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/3_for.htm)
- Wulff Barreiro, E., Evaluar resultados universitarios, Documentación de las Ciencias de la Información, n° 17 Editorial Complutense, 1994, <http://revistas.ucm.es/inf/02104210/articulos/DCIN9494110249A.PDF>

**ANEXO N° 1**  
**INSTRUMENTO EVALUATIVO PARA LA CERTIFICACIÓN**  
**CUESTIONARIO PARA EGRESADOS U OTROS**  
**PRIMERA PARTE**

CUESTIONARIO	NO. DE CUESTIONARIO	AÑO DE EGRESADO

Fecha de Aplicación de la Encuesta ..... / ...../ .....

Esta encuesta busca optimizar los mecanismos de autoevaluación de la universidad Los Inkas y otras de educación superior.

101

Al responder este cuestionario, su aporte será muy valioso para la institución que pretende la certificada. La encuesta es completamente anónima y sólo será utilizada con fines de diagnóstico de la carrera de Ingeniería Comercial.

Como egresado, se te solicita que evalúe distintos aspectos de la carrera que usted siguió y de la formación recibió.

**Datos generales**

1. Nombre de la Carrera: .....

2. Nombre de la Institución: .....

3. Edad: En años (    ).

4. Sexo: Femenino (   ) Masculino (   )

5. Condición de egreso (marque la o las etapas de egreso cumplidas)

Egresado

Titulado

6. Recorrido de estudió en su carrera:

Año de inicio

Año de titulación

7. Consiguió empleo: al año de terminar ( ); a los dos años ( ); a los dos años ( )

8. Comenzó a trabajar: el mes ..... del año .....

**Califique el contenido del programa, aspeando como considere**

A = Totalmente de Acuerdo; B = De Acuerdo; C = Más o menos de acuerdo; D = Desacuerdo; E = En total desacuerdo,

Descripción					
	A	B	C	D	E
1. Conociste los alcances de la misión de la carrera de Ingeniería Comercial					
2. Conociste y lograste del perfil de la carrera					
3. El Contenido de los cursos fue de ayuda en su carrera profesional					
4. La calidad de la enseñanza alcanzó o excedió sus expectativas.					
5. La Carrera demostró capacidad y dominio en su campo.					
6. Los contenidos aprendidos te han ayudado a obtener, mantener y progresar en tu trabajo.					
7. La preparación recibida te ha ayudado a continuar aprendiendo.					
8. Adquiriste los conocimientos específicos de tu carrera					
9. Las destrezas de comunicación en español te han ayudado en tu carrera profesional.					
10. Las destrezas de comunicación en inglés te han ayudado en su carrera profesional.					
11. Los conocimientos teórico/prácticos aprendidos te ayudan a desarrollar tu carrera					
12. El trabajo que realiza actualmente está relacionado con tu preparación.					
13. La carrera te preparó para evaluar críticamente las decisiones que tomas en tu trabajo.					
14. El programa te preparó para asumir posiciones de liderazgo.					
15. El programa te preparó para aplicar conceptos básicos de tu área disciplinaria					
16. El programa te preparó para que aplicación tus conocimientos en diversas circunstancias					
17. Los recursos físicos (laboratorios, salones, centro de cómputos) fueron apropiados y accesibles.					
18. El programa te preparó para identificar y solucionar problemas básicos en los diversos campos que te encuentres.					
19. El programa te preparó para aplicar tecnología moderna de manera eficiente.					
20. . En general, el programa llenó tus expectativas educativas.					

**Formación en capacidades específicas**

Califique la formación recibida en la carrera cuando usted estudió, aspee lo que considere.

**A = Excelente; B = Sobresaliente; C = Satisfactorio; D = Inferior; E = Muy inferior.**

	A	B	C	D	E
<b>1. Comunicación:</b> Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través de el lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión.					
<b>2. Pensamiento crítico:</b> Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.					
<b>3. Solución de problemas:</b> Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos.					
<b>4. Interacción social:</b> Capacidad para formar parte de equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales.					
<b>5. Autoaprendizaje e iniciativa personal:</b> Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores.					
<b>6. Formación y consistencia ética:</b> Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social.					
<b>7. Pensamiento Globalizado:</b> Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado.					
<b>8. Formación Ciudadana:</b> Capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana.					
<b>9. Sensibilidad estética:</b> Capacidad de apreciar y valorar diversas formas artísticas y los contextos de donde provienen.					

### Contenido del programa

¿Qué mejoras o cambios le harías el Programa para preparar mejor los futuros egresados para el mercado competitivo de hoy?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

¿Qué otros recursos o áreas de estudio no requeridas u ofrecidas te hubiesen ayudado para tu carrera profesional?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

104

¿Recomendaría el Programa a otros estudiantes? Sí ( ); No ( )

¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Otras Recomendaciones/Comentarios:

.....

.....

.....

**SEGUNDA PARTE**

Lineamientos del modelo

Donde dice:		Escribir:
<b>Superestructura</b>	Disciplinario	Aquello que (misión, visión, valores, etc.) la Carrera especifica que el estudiante debe conocer y manejar a partir del avance de la disciplina y del desarrollo de proyectos de investigación.
Superestructura	Profesional	Aquellas características de la práctica profesional a las que se aspira para responder a la pregunta ¿qué sabe hacer? 105
Superestructura	Institucional-Social	Las aspiraciones institucionales de la Carrera en el sector social y su impacto en los ámbitos regional, nacional e internacional.
<b>Estructura</b>	Disciplinario	La Carrera especifica (su organización y desarrollo de las funciones sustantivas) que debe realizar a partir del avance de la disciplina y del desarrollo de proyectos de investigación.
Estructura	Profesional	Las características teórico-prácticas de la profesión que se aspira desarrollar en la Carrera y los perfiles de egreso profesional que se desea plasmar tomando como referentes las políticas nacionales e internacionales en materia de educación.
Estructura	Institucional-Social	La forma de organización, de relación académica, planteamiento curricular de planes y programas, métodos y técnicas de enseñanza/aprendizaje, etc., que son propuestos por los programas académicos para lograr las aspiraciones de la Carrera, sea que practiquen o que se deseen implementar.
<b>Infraestructura</b>	Disciplinario	Con qué recursos humanos y materiales cuenta la Carrera para el desarrollo de la disciplina o del conjunto de disciplinas convergentes.
Infraestructura	Profesional	El tipo de materiales y recursos humanos que la Carrera debe tener para el desarrollo de la práctica profesional y cumplir con los propósitos deseados.

Infraestructura	Institucional-Social	Los recursos financieros, materiales y humanos que deben formar parte de la Carrera para cumplir con la aspiración social propuesta.
-----------------	----------------------	--

## SUPERESTRUCTURA

### Planteamiento de la misión

Aspee según considere

A = Excelente; B = Sobresaliente; C = Satisfactorio; D = Inferior; E = Muy inferior

	A	B	C	D	E
1. Está claro el enunciado de misión y se entiende fácilmente					
2. Se especifica claramente las necesidades de la población estudiantil que espera atender					
3. Identifica los principales usuarios o beneficiarios del servicio					
4. Especifica cómo el programa espera satisfacer las necesidades de los estudiantes					
5. Es suficientemente amplia como para permitir la flexibilidad en su implantación sin perder el foco					
6. Provee un marco de referencia para la toma de decisiones					
7. Está en armonía con los valores y las creencias (misión) de la Carrera					
8. Describe el énfasis en el desarrollo académico del estudiante					
9. Provee dirección para la planificación y el desarrollo del programa					
10. Establece las bases para la evaluación del programa					
11. Es suficientemente breve como para que el personal que labora en el programa la pueda recordar					
12. El programa divulga la misión a todos sus integrantes					

106

### Perfil del egresado

Aspee según considere



A = Excelente; B = Sobresaliente; C = Satisfactorio; D = Inferior; E = Muy inferior

	A	B	C	D	E
13. Cuenta el programa con un perfil del egresado					
14. Cómo calificas el perfil de la carrera					
15. Hay congruencia entre el grado obtenido y el perfil establecido					
16. El perfil profesional se traduce en resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y destrezas) a adquirir por el estudiante a través de los procesos de enseñanza y aprendizaje					
17. En el perfil profesional existen elementos que contribuyan a la formación de pensamiento crítico, valores y principios éticos universales					
18. El perfil contiene elementos que contribuyan al desarrollo de la capacidad de aprendizaje autónomo y permanente					
19. Describe las competencias del egresado en términos de:					
a. Lo que debe conocer					
b. Lo que debe saber hacer					
20. Qué debe valorar y apreciar (actitudes y valores)					
21. Se redactó en términos de lo que el estudiante debe ser capaz de demostrar o evidenciar en su aprendizaje					
22. Está enmarcado en la misión					
23. El diseño de este perfil respondió a un proceso de reflexión, ponderación y consenso entre los profesores del programa					
24. Responde a las metas y objetivos del programa					
25. Se evidencia que los egresados del programa adquieren las competencias que necesitan para desempeñarse con éxito en el mercado laboral					
26. El perfil es suficientemente específico para presentar un cuadro del estudiante del programa					
27. Se enmarcó en el perfil del egresado de la Carrera					
28. Hubo representación estudiantil en el proceso					
29. Están orientadas las competencias al aprendizaje del estudiante					
30. Se ponderaron y hubo consenso entre los profesores del programa					

**Planificación y desarrollo**

	A	B	C	D	E
31. Se enmarca el plan de desarrollo en la misión de la institución					
32. En la elaboración del plan de desarrollo participó la Carrera y otros sectores de la misma					
33. Se incorpora los resultados de la investigación institucional al plan de desarrollo					
34. Se desarrolla mecanismos para dar seguimiento al plan de desarrollo					

**Metas y objetivos**

	A	B	C	D	E
35. Las metas y objetivos especifican cómo la carrera cumple con su misión					
36. Las metas y objetivos van dirigidos al aprendizaje de los estudiantes y al mejoramiento institucional					
37. Las metas y objetivos proveen flexibilidad para atender los cambios en lo disciplinario					
38. El programa tiene establecidos en forma clara, metas, objetivos?					
39. Hay coherencia con el modelo de educación					
40. Están expresados en términos que permitan ser evaluados periódicamente					
41. Las metas y objetivos están formulados en función de los recursos de los que dispone la Carrera					

108

**Currículo y perfil de egresado**

Califique según considere

A = Excelente; B = Sobresaliente; C = Satisfactorio; D = Inferior; E = Muy inferior

	A	B	C	D	E
42. Existe coherencia entre los elementos esenciales de la misión, metas y objetivos y la oferta curricular:					

a. Todos los cursos de concentración					
b. La mayoría de los cursos					
c. Algunos de los cursos					
43. Se establece coherencia entre los cursos y las competencias que se señalan en el perfil del egresado del programa					
44. Se describe la composición curricular en términos de:					
a. Cursos regulares (requisitos)					
b. Talleres					
c. Seminarios					
d. Laboratorios					
e. Educación general					
f. Electivas					
45. Se establece la relación con otros programas de la institución:					
a. Cuáles					
46. Demuestra la incorporación de adelantos de la disciplina en la oferta curricular, así:					
a. Creación de cursos nuevos					
b. Modificación de cursos					
c. Recursos bibliográficos					
d. Otros (especificar)					
47. Existe evidencia de la evaluación de los cursos por los estudiantes:					
a. Activos					
b. egresados					
c. Existe claridad y precisión en los requisitos para grado					

**Pertinencia e impacto de las actividades de extensión**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
48. Responde la extensión que genera el programa a las necesidades de transformación del medio en que se desarrolla					
49. Aporta la extensión que se desarrolla alternativas para la solución de problemas de la comunidad					
50. Los proyectos de extensión están orientados a responder crítica y propositivamente a las necesidades de transformación del medio					
51. Influye la extensión que se desarrolla, en la reformulación de las políticas, objetivos y proyectos de docencia e investigación en el área					
52. El programa define estrategias para la incorporación de docentes y estudiantes en actividades de extensión					
53. Responde la extensión que desarrolla el programa a los fines de la Universidad y la misión de la unidad académica					
54. Corresponde los logros en los proyectos de extensión a las metas definidas					
55. Se desarrolla la extensión de acuerdo con los objetivos de formación profesional de los egresados del programa					
56. Existen estrategias para el desarrollo de las políticas de extensión en torno al programa					
57. La opinión de la comunidad respecto a la cobertura de matrícula y oferta académica es conocida					
58. Es conocida la opinión de la comunidad respecto a la legitimación de la formación profesional que ofrece la Carrera					
59. Desarrolla la Carrera actividades que tienen impacto en los niveles de empleo y economía local					
60. Propone la Carrera soluciones para la mejora de problemas del entorno y la mejora de la calidad de vida					

110

**Coherencia entre los proyectos de extensión y servicio a la comunidad**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
61. Responde la extensión que desarrolla la Carrera a los fines de la Universidad y la misión de la Carrera					

62. Corresponden los logros en los proyectos de extensión a las metas definidas					
63. Se desarrolla la extensión de acuerdo con los objetivos de formación profesional de los egresados del programa					
64. Existen estrategias para el desarrollo de las políticas de extensión en torno al programa					

**Vinculación del programa con el entorno local y nacional**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
65. Incorpora el programa los estudios de factibilidad y mercado					
66. Ha hecho cambios con base a estos estudios					
67. Existe aportes de las actividades dirigidas al impacto sobre el medio, que ha desarrollado el programa en los últimos cinco años					
68. Coadyuva el egresado del programa en el proceso de desarrollo de su comunidad y a nivel nacional					
69. Los estudios de seguimiento y ubicación de los egresados aportan información en cuanto a su contribución al análisis de los problemas que afectan a la sociedad en relación con su campo disciplinario					

111

**Divulgación y servicios a la comunidad**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
70. Especificó las actividades y ofrecimientos a la comunidad externa					
71. Describió los medios de divulgación que se utilizaron					

a. Revistas					
b. Hojas					
c. Medios de comunicación en masa					
d. internet					
72. Existe correspondencia entre los servicios que se ofrecen a la comunidad y la misión, las metas y los objetivos del programa					
73. Analizó la participación de los exalumnos en estas actividades					
74. Los servicios ofrecidos a la comunidad externa están integrados al currículo del programa					

### Transparencia

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

112

	A	B	C	D	E
75. Se realiza una evaluación periódica del programa?					
76. Están disponibles los resultados de la evaluación del programa					
77. Existe informes sobre el nivel de logro o el alcance de las metas del programa					
78. Existe comunicación entre las diferentes instancias del programa (sector docente, estudiantil y administrativo)					
79. Se discute los problemas y dificultades que enfrenta el programa					
80. Se define en documentos institucionales la organización administrativa para el desarrollo del programa					
81. Existe estrategias para su análisis					
82. Está definida la normativa sobre derechos y deberes de los profesores y estudiantes					
83. Es conocida y analizada por éstos					

**Eficiencia**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
84. Existe procedimientos para que los profesores conozcan y analicen los propósitos y componentes del programa					
85. Se da igualdad de oportunidades para que los profesores participen en estos análisis					
86. Se define canales y sistemas de información y comunicación entre las diferentes instancias					
87. Existe, se conoce y aplica los reglamentos académicos y administrativos del programa					
88. Se define y respeta los criterios para la toma de decisiones en la administración de la docencia, la investigación, la extensión y el bienestar estudiantil					
89. Los procedimientos para la evaluación del programa incorporan a todos los actores: docentes, estudiantes, egresados, empleadores					
90. Los procedimientos para la evaluación del programa conllevan a acciones correctivas en cuanto a su diseño y ejecución					
91. La evaluación de docentes del programa se efectúa por medio de la autoevaluación, la evaluación por parte de la autoridad y la evaluación por parte de los estudiantes					
92. Las políticas y procedimientos de selección y contratación del personal permiten el reclutamiento del personal idóneo para el desarrollo del programa					
93. Las políticas para el perfeccionamiento y la innovación pedagógica del personal se concretan en planes o proyectos que preparen el personal para el logro de los objetivos del programa					
94. Se dispone de un presupuesto basado en las necesidades y características técnicas del programa					
95. Se realiza evaluaciones de la ejecución presupuestaria, en función de establecer la medida en que se logran las metas y objetivos propuestos					
96. Las políticas y mecanismos de formulación posibilitan el seguimiento y control del presupuesto atender las acciones prioritarias del programa					
97. Los procedimientos para el análisis de los recursos financieros consideran sus fuentes, composición del gasto, funcionamiento e inversión					



## ESTRUCTURA

### PLAN DE ESTUDIOS

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

1. El programa responde a la misión institucional	A	B	C	D	E
1. Está formulado el programa en términos que respondan a la realidad económica, política, cultural y social					
2. Responde a las necesidades del mercado nacional e internacional en el área disciplinaria					
3. Atiende a los retos del futuro con capacidad crítica y propositiva					
4. Se da alguna percepción entre los empleadores y usuarios sobre el desempeño profesional de los egresados					
5. Qué opinión tienen los empleadores sobre el desempeño profesional y la calidad de los graduados de la Carrera					
6. Se considera la opinión que tienen los empleadores sobre las competencias deseables del graduado y sobre la medida en que los graduados de la Carrera las poseen					
7. Qué preferencia tienen los empleadores por los graduados de la Carrera, frente a los de otras universidades					
8. Cómo es considerado socialmente el prestigioso, a nivel nacional o internacional, ser graduado de la Carrera					
9. Se ofrece capacitación para que el egresado se integre al mundo de trabajo correspondiente con su formación					
10. Se cuenta con Información sobre la percepción de los graduados, en cuanto a su perfil profesional establecido en el programa					
11. Responde la formación a sus aspiraciones de carácter social y ocupacional					
12. El logro de propósitos y objetivos durante la carrera, por parte de los estudiantes, lo habilitan para desempeñarse profesionalmente con éxito en su perfil					
13. Se dispone de una tasa de empleo de los graduados de los últimos cinco años					
14. Se compara esta tasa con la de graduados en carreras afines de otras universidades					

114

**Perfil de la carrera**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
15. Describió el perfil de la carrera?					
16. Está clara la política y el proceso de selección y retención de profesores					
17. Se incluyó la distribución de carga académica en términos de enseñanza/aprendizaje y en otras tareas afines					
18. Examinó el programa de mejoramiento y desarrollo de la carrera					
19. Examinó los procesos de evaluación de los profesores					
20. Estableció la correspondencia entre la cantidad de profesores y las necesidades del programa					
21. Examinó la labor del profesorado en términos de las aportaciones en la investigación, la labor creativa y las publicaciones					
22. Las publicaciones, investigaciones y labor creativa de la carrera reflejan los avances en la disciplina					

115

### Contenido y estructura curricular

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
23. Se precisa la composición del currículo en términos de educación general, requisitos de concentración, electivas y otros aspectos					
24. Se mantiene al día la Carrera en los avances y tendencias de lo disciplinario					
25. Secuencia y apoya el currículo a la misión, metas, objetivos y perfil del egresado					
26. Existe cursos que evidencian estas relaciones (alineación de los cursos con las competencias del perfil)					
27. Se tiene en consideración elementos o criterios para determinar la oferta académica					
28. Se provee la integración o las conexiones interdisciplinarias en el currículo					
29. Toma Carrera determinadas acciones para facilitar que sus estudiantes completen sus requisitos en el tiempo estipulado					

--	--	--	--	--	--

### Coherencia del currículo y la misión

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
30. Existe coherencia entre el currículo y la filosofía (misión), metas y objetivos, demostrando el aprendizaje en los estudiantes.					
31. Se muestra la pertinencia y relevancia del currículo a la luz de los estudios de egresados					
32. Se da correspondencia de la oferta curricular con los requisitos de empleo (mundo del trabajo).					
33. Establece vinculación con otros programas.					
34. Describe la composición del currículo					
35. Demuestra cómo se han incorporado los adelantos de lo disciplinario en la oferta curricular.					

116

### Coherencia entre los propósitos del programa y la misión

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
36. Existe coherencia entre los propósitos del programa, los fines de la universidad y la misión de la Carrera explícitamente declarada y difundida, mediante documentos escritos, en la comunidad de la unidad académica					
37. Existe coherencia entre los objetivos del programa y los contenidos programáticos					
38. Existe coherencia entre los contenidos programáticos y los métodos pedagógicos					
39. Existe coherencia entre los procedimientos de evaluación y los objetivos del programa					

40. Existe coherencia entre los requerimientos de admisión al programa y las exigencias del mismo					
41. Existe coherencia entre el tiempo de docencia directa para el desarrollo de los cursos, sus objetivos y sus contenidos					
42. Existe coherencia entre la selección y organización de los contenidos y los objetivos de los cursos					
43. Existe una secuencia lógica horizontal y vertical entre los cursos					
44. Se desarrolla la docencia en correspondencia con los proyectos de investigación y proyección social					
45. Se cuenta con estrategias para la planificación, ejecución y evaluación del programa de acuerdo con sus propósitos					

### Políticas y lineamientos para la actualización del conocimiento

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
46. Se cuenta con estrategias y medios para promover la relación de su comunidad académica con sus homólogos nacionales e internacionales					
47. Se actualiza los conocimientos que se desarrollan en el programa de acuerdo con los referentes de la disciplina a nivel nacional o internacional					
48. Se dispone de condiciones de calidad que hagan posible el intercambio de los docentes, estudiantes e investigadores a nivel centroamericano					
49. Existen adecuados sistemas de convalidación y reconocimiento de estudios					
50. Los contenidos del programa atienden las corrientes del pensamiento en relación con la disciplina					
51. Se han tenido en cuenta los resultados de estudios de demanda ocupacional, de mercado, de empleabilidad que demuestran la actualidad y pertinencia del programa					
52. ¿Se ha tenido en cuenta la opinión de expertos en la justificación de la carrera					
53. Responde la carrera a las demandas sociales (poblaciones interesadas, tendencias económicas y políticas)					
54. Se han considerado las ofertas educativas similares					
55. Se han considerado los criterios de los colegios profesionales, asociaciones profesionales, empresas u organismos del área					
56. Mantiene la carrera mecanismos de actualización constante					

### Metas y objetivos

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
57. Las metas y objetivos especifican cómo la carrera cumple con su misión					
58. Las metas y objetivos van dirigidos al aprendizaje de los estudiantes y al mejoramiento institucional					
59. Las metas y objetivos proveen flexibilidad para atender los cambios en lo disciplinario					

### Cumplimiento de metas

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

118

	A	B	C	D	E
60. El sistema de admisión a la carrera permite la selección de estudiantes acordes con el perfil de ingreso definido					
61. Existe coherencia entre títulos, certificados y grados que se otorgan con las exigencias que implican					
62. Los contenidos de los cursos permiten la formación del profesional de acuerdo con el perfil definido					
63. La planificación, la evaluación y las condiciones para la ejecución del programa facilitan el cumplimiento de metas respecto al número de estudiantes por profesor, número de estudiantes por grupo, índices de retención, rendimiento académico, costo de operación anual de la carrera, costo del egresado por carrera					

**Características académicas de la población estudiantil**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
64. Se analiza las condiciones socioeconómicas, rendimiento académico, promoción, deserción y repitencia de los estudiantes					
65. Se toma las medidas correctivas en el diseño y ejecución del plan de estudios a partir de estos análisis					
66. Los sistemas de selección y admisión al programa atienden la igualdad de oportunidades por parte de los aspirantes a ingreso					
67. Se da igualdad de oportunidades para que los estudiantes participen en la calificación de sus docentes					
68. Se atienden los criterios expresados por éstos					
69. Los horarios en que se ofrece las lecciones son coherentes con las condiciones de tiempo por parte de los estudiantes					
70. La carga académica asignada al estudiante permite el éxito en sus estudios					
71. Se adecua las condiciones académicas del programa con la realidad específica de los estudiantes de tiempo completo y de tiempo parcial					
72. Los programas de bienestar estudiantil ofrecen condiciones para que los estudiantes de bajos recursos puedan continuar sus estudios					
73. Los programas de información y orientación vocacional atienden a la población de diferentes estratos socioeconómicos y regiones del país					
74. Existen instancias de apoyo para que los egresados accedan a un trabajo acorde con sus estudios					

119

**Área de estudiantes**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	B	D	E
75. Describe el perfil de los estudiantes (características sociodemográficas y académicas)					
76. Describe las tendencias de oferta (cursos y secciones) y demanda (matrícula) por el programa para los últimos 5 años					
a. Solicitudes/admitidos					
b. Matriculados					

c. Retirados					
d. Reclasificados					
77. Se analiza el desempeño de los estudiantes (calificaciones, investigaciones, reconocimientos)					
78. Se examina el índice de retención:					
a. Matriculados y Graduados					
b. Tiempo en completar el grado					
79. Se examina los datos a la luz de la misión, metas y objetivos del programa					
80. Se tiene clara la política de admisión al programa					
81. Se identifica los programas de apoyo y servicios que se ofrece al estudiante					
82. Se identifica las investigaciones o estudios relacionados con los estudiantes del programa:					
a. Egresados					
b. Satisfacción de los servicios					
c. Bajas					
d. Otros					

120

### Papel del docente

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
83. Responde la metodología para la enseñanza/aprendizaje en los cursos a la necesidad de formar profesionales críticos y propositivos ante los problemas del medio					
84. Es coherente la metodología para la enseñanza-aprendizaje con los objetivos del plan de estudios					
85. Es coherente el número de estudiantes por grupo con la metodología en el proceso de enseñanza-aprendizaje					



86. La metodología para la enseñanza-aprendizaje usada en los cursos permite la formación del profesional definido en el perfil					
87. La metodología para la enseñanza-aprendizaje en los cursos permite la integración de la teoría y la práctica					
88. Es coherente la práctica realizada en los cursos con la teoría desarrollada					
89. Está definido el sistema de evaluación de los aprendizajes					
90. Se atiende a las áreas cognoscitivas, de habilidades, destrezas y actitudinales					
91. Es coherente este sistema con la metodología para la enseñanza-aprendizaje					
92. Reciben los estudiantes atención de parte de los profesores en actividades extraclase como asesorías y tutorías					
93. Están definidos los horarios para esta atención					

**Políticas de reconocimiento**

121

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
94. El régimen de carrera académica se basa en los méritos académicos					
95. Existe igualdad de oportunidades para el ascenso en carrera académica					
96. Se ofrece igualdad de oportunidades, para la superación y perfeccionamiento profesional de los docentes					
97. La normativa para el otorgamiento de incentivos al personal se basa en sus méritos académicos					
98. Se ofrece igualdad de oportunidades para participar en sistemas de nivelación para requisitos mínimos					
99. Existen mecanismos para nivelar las diferencias académicas de los estudiantes, sin deteriorar las exigencias académicas					
100. Existen programas para garantizar la permanencia de los estudiantes					
101. Se los ofrece equitativamente a todos los estudiantes					
102. La normativa para la participación de profesores y estudiantes en los órganos colegiados considera la igualdad de oportunidades					

103. La normativa para la distribución de la carga académica de los profesores ofrece oportunidad para su participación en las diferentes actividades de docencia, investigación y extensión con base en sus méritos académicos					

**Estrategias de evaluación del estudiante y efectividad del currículo**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
104. Existe instancias del currículo que reflejan las competencias que se proponen en el perfil del egresado					
105. Se da adecuación en el uso de las estrategias instruccionales para desarrollar las competencias, conocimientos, destrezas y actitudes del egresado					
106. Los apuntes de los cursos y las actividades de aprendizaje reflejan el contenido de los cursos en relación a las estrategias y metodologías del proceso de enseñanza-aprendizaje					
107. Se aplica estrategias de evaluación para evidenciar el aprendizaje o desarrollo de las competencias					
108. Se guarda alguna relación con las competencias					
109. Se ofrece otras oportunidades, además de los cursos, para que el estudiante practique las destrezas propias de su disciplina (Ej. talleres, centros de práctica, internados, laboratorios, etc.)					
110. Se promueve en la Carrera la experimentación curricular, el uso de métodos instruccionales variados y el uso de la tecnología emergente					
111. Se establece medidas para conocer los niveles de satisfacción de los estudiantes con el currículo					
112. Se evidencia los logros de los estudiantes en términos del aprendizaje					

**Proceso de investigación**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
113. Atiende la investigación que realiza el programa a la problemática social, económica y cultural del entorno en que se desarrolla el programa					
114. Existen mecanismos para la incorporación de los resultados de la investigación al desarrollo del plan de estudios					
115. Enriquece la investigación que se realiza en la Carrera a los objetivos y los contenidos teóricos y metodológicos de las áreas de conocimiento del programa					
116. Contribuyen las investigaciones realizadas al conocimiento humano, ampliándolo y profundizándolo en sus diferentes ámbitos					
117. Responde la investigación que realiza el programa al desarrollo científico, tecnológico y académico que demanda lo disciplinario					
118. Se difunden en la comunidad los resultados de la investigación que se realiza					
119. Utiliza estrategias para su aplicación					
120. Se orienta los proyectos de investigación para responder crítica y propositivamente a las necesidades de transformación del medio					
121. Se publica las investigaciones realizadas por los docentes en revistas científicas y especializadas, a nivel nacional e internacional					
122. Responde la investigación que realiza el programa a los fines de la Universidad y la misión de la unidad académica					
123. Corresponde los logros y resultados de la investigación a las metas definidas					
124. Existe estrategias para el desarrollo de las políticas de investigación en torno al programa					

## INFRAESTRUCTURA

### Administración y servicios

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	P	B	C	D	E
1. Se realiza mecanismos de ajuste curricular que tengan en cuenta estudios sobre egresados y el juicio de los mismos sobre el programa					
2. Se establece procedimientos y mecanismos para analizar y corregir las causas que determinan bajos los niveles de rendimiento y deserción escolar					
3. Se utiliza los resultados de la evaluación en la toma de decisiones					

124

### Recursos bibliográficos y tecnológicos

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
4. La Carrera cuenta con recursos bibliográficos necesarios					
5. Cómo de pertinentes y adecuados son los recursos bibliográficos y tecnológicos del programa para dar apoyo a los estudiantes y profesores					
6. Cómo se integra la tecnología y los recursos bibliográficos con el contenido curricular					
7. Cuán adecuado y al día es el acceso de los profesores y estudiantes a la informática					
8. Cómo se determina el nivel de satisfacción de los usuarios del programa en relación con los servicios bibliográficos, tecnológicos y de biblioteca					
9. En qué medida los resultados de las evaluaciones se aplican para el plan de mejoramiento y de adquisición					

**Área de administración**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
10. Se describe los procesos de toma de decisiones en el programa					
11. Se analiza la adecuación y suficiencia del personal administrativo y de apoyo a la luz de las necesidades de profesores y estudiantes					
12. El personal de apoyo administrativo es el adecuado en número y formación para cubrir las necesidades de la carrera					
13. Funcionan con eficiencia las instancias de apoyo administrativo					
14. Existe coordinación hay con los servicios de apoyo administrativo o unidades centrales de la universidad					
15. Los servicios ofrecidos por el personal de apoyo para la carrera son valorados					
16. Se examina los procesos para atender los reclamos de la Carrera, los estudiantes y otro personal					
17. Se expresa la forma en que la estructura administrativa y sus servicios viabilizan el aprendizaje y la investigación; la actividad docente y de enseñanza					
18. Se analiza el plan de desarrollo profesional a nivel administrativo y gerencial					

125

**Área de instalaciones físicas**

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
19. Estableció correspondencia (adecuación y suficiencia) entre las facilidades y las necesidades de los usuarios					
20. Identificó el programa las facilidades físicas y recursos de enseñanza para las poblaciones especiales					
21. Describió el equipo (de apoyo a la docencia) que tiene el programa					

22. Identificó los recursos de aprendizaje; cantidad de libros, revistas, filminas, computadoras, programados u otros materiales educativos con que cuenta el programa					
--	--	--	--	--	--

### Área de presupuesto

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
23. Se determina la asignación y distribución del presupuesto en el programa					
24. Existe organización de las peticiones por categorías o partidas					
25. Se establece prioridades por fases					
26. En el análisis, señaló las limitaciones en la asignación					
27. Examinó las estrategias para allegar fondos externos o recursos fiscales adicionales					

126

### Disponibilidad y adecuación de los recursos

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
28. Están las capacidades técnicas, profesionales, y humanas del personal que labora en el programa, en correspondencia con las características del programa					
29. Se dispone de los docentes en número y con la formación académica que requiere el desarrollo del programa					
30. Contribuye el personal docente y administrativo a optimizar los costos del programa					
31. Se cuenta con el equipo de cómputo, equipo de laboratorio y recursos audiovisuales adecuados en cantidad y calidad para el desarrollo del programa					
32. La disponibilidad de los recursos, materiales como equipo de laboratorio y equipo de cómputo, responde a las necesidades del programa					

33. El acceso a la bibliografía es adecuado a las necesidades de los docentes y los estudiantes					
34. Se distribuyen racionalmente los recursos y medios de que se dispone para el logro de los propósitos, metas y objetivos del programa					
35. Se cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo del programa					
36. El acceso a las redes de información y bases internacionales de datos permite contar con información actualizada para el desarrollo de los contenidos programáticos					
37. Se dispone de los docentes en número y con la información académica que requiere el desarrollo de la investigación en torno al programa					
38. Se dispone de los medios y recursos para el logro de los propósitos de la investigación, en relación el programa					
39. Son las aulas, laboratorios, bibliotecas, talleres y equipo con que se cuenta para el desarrollo de la investigación, los recursos idóneos en cuanto a cantidad, características, adecuación y disponibilidad					
40. Se cuenta con redes de información que permitan el acceso a las bases de datos nacionales e internacionales requeridas para el desarrollo de la investigación					
41. Se dispone de los docentes en número y con la formación académica que requiere el desarrollo de la extensión en torno al programa					
42. Se cuenta con la infraestructura que requiere el desarrollo de los proyectos de extensión					
43. El equipo y los recursos materiales con que se cuenta para desarrollar la extensión son los recursos idóneos en cuanto a cantidad, características, adecuación y disponibilidad					

127

### Aspectos complementarios

Aspee lo que corresponda

A = Excelente; B = Muy bien; C = Bien; D = Mal; E = Muy mal

	A	B	C	D	E
1. Cuenta la carrera de Ingeniería Comercial con un plan de desarrollo que promueva la calidad en todas sus áreas					
2. Cómo el programa asegura que los procesos y actividades esbozados en el plan de desarrollo promueven la calidad en todas sus áreas					
3. Cómo se elabora el plan de desarrollo del programa en términos de la participación de los diferentes sectores, como: Carrera, estudiantes y personal no docente; integración de datos y productos de investigación					



realizados					
4. Cómo se articuló el plan con la misión, metas y objetivos del programa					
5. Cómo se armoniza el plan de desarrollo con los planes de la Carrera y del Recinto					
6. Cómo se utiliza el plan en los procesos de toma de decisiones					
7. Cómo se evalúa el plan de desarrollo y qué uso se da a los resultados de la evaluación					

## ANEXO N° 2

### INDICADORES PARAMÉTRICOS, PREGUNTAS ORIENTADORAS Y ORIENTADORAS DERIVADAS PARA COMPARTIR LA REFLEXION

Factor Variable	Egresados		
	Indicadores Paramétricos	Preguntas orientadoras	Preguntas orientadoras derivadas
Referentes	El programa de Ingeniería Comercial guarda congruencia con el modelo educativo y la COPEA que desglosa la forma de interacción alumno - profesor.	<i>¿La carrera de Ingeniería Comercial guarda congruencia con el modelo educativo?</i>	a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia de Ingeniería Comercial con el modelo educativo? b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con el modelo educativo? c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con el modelo educativo? d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con el modelo educativo?
		<i>¿La carrera de Ingeniería Comercial guarda congruencia con la COPEA que desglosa la forma de interacción alumno-profesor?</i>	a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con la COPEA? b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con la COPEA? c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con la COPEA? d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la congruencia del programa de Ingeniería Comercial con la COPEA?

<p>La carrera de Ingeniería Comercial tiene como referente fundamental el perfil de egreso, lo documenta, lo socializa y tiene mecanismos de evaluación – planeación para verificar su cumplimiento y en su caso hacer ajustes o reestructurar.</p>	<p>a. ¿La carrera de Ingeniería Comercial tiene como referente fundamental el perfil de egreso?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa tenga como referente fundamental el perfil de egreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa tenga como referente fundamental el perfil de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa tenga como referente fundamental el perfil de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa tenga como referente fundamental el perfil de egreso?</p>
	<p>b. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el perfil de egreso?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente el perfil de egreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente el perfil de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente el perfil de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente el perfil de egreso?</p>
	<p>c. ¿La carrera de Ingeniería Comercial socializa el perfil de egreso?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial socialice el perfil de egreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial socialice el perfil de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial socialice el perfil de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial socialice el perfil de egreso?</p>

		<p>d. ¿La carrera de Ingeniería Comercial tiene mecanismos de evaluación-planeación para verificar el cumplimiento del perfil de egreso?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos de evaluación-planeación para verificar el cumplimiento del perfil de egreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos de evaluación-planeación para verificar el cumplimiento del perfil de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos de evaluación-planeación para verificar el cumplimiento del perfil de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos de evaluación-planeación para verificar el cumplimiento del perfil de egreso?</p>
		<p>e. ¿La carrera de Ingeniería Comercial tiene mecanismos para hacer ajustes o reestructurar?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos para hacer ajustes o reestructurar el perfil de egreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial<sup>31</sup> tenga mecanismos para hacer ajustes o reestructurar el perfil de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos para hacer ajustes o reestructurar el perfil de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial tenga mecanismos para hacer ajustes o reestructurar el perfil de egreso?</p>

	<p>La carrera de Ingeniería Comercial documenta y socializa su objetivo incidiendo con los egresados de la oferta educativa.</p>	<p>a. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta su objetivo incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente su objetivo, incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial su objetivo, incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente su objetivo, incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa que el programa de Ingeniería Comercial documente su objetivo, incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p>
		<p>b. ¿La carrera de Ingeniería Comercial socializa su objetivo incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la socialización del objetivo del programa de Ingeniería Comercial , incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la socialización del objetivo del programa de Ingeniería Comercial , incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la socialización del objetivo del programa de Ingeniería Comercial , incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la socialización del objetivo del programa de Ingeniería Comercial , incidiendo con los egresados de la oferta educativa?</p>
<p>Normatividad</p>	<p>La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de ingreso de alumnos, acorde con la normatividad institucional.</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de ingreso de alumnos, acorde con la normatividad institucional?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de ingreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de ingreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de ingreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de ingreso?</p>

Existe responsables para coordinar los períodos y formas de ingreso y para evaluar los resultados del proceso.	a. ¿Hay responsables para coordinar los periodos y formas de ingreso?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa coordina los periodos y formas de ingreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la coordinación de los periodos y formas de ingreso?</p> <p>c)¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la coordinación de los periodos y formas de ingreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la coordinación de los periodos y formas de ingreso?</p>
	b. ¿Hay responsables para evaluar los resultados del proceso?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso?</p> <p>c)¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso?</p>
La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de permanencia de alumnos, acorde con la normatividad institucional.	¿La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de permanencia de alumnos, acorde con la normatividad institucional?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de permanencia? 133</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de permanencia?</p> <p>c)¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de permanencia?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de permanencia?</p>
Existe responsables para monitorear los mecanismos de permanencia y para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria	a. ¿Hay responsables para monitorear los mecanismos de permanencia?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de permanencia?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de permanencia?</p> <p>c)¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de permanencia?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de permanencia?</p>

	escolar.	b. ¿Hay responsables para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p>
	La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de egreso de alumnos, acorde con la normatividad institucional.	¿La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de egreso de alumnos, acorde con la normatividad institucional?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de egreso?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de egreso?</p>
	Existe responsables para monitorear los mecanismos de egreso y para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar.	a. ¿Hay responsables para monitorear los mecanismos de egreso?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de egreso?<sup>134</sup></p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de egreso?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de egreso?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de egreso?</p>
		b. ¿Hay responsables para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p>



	<p>La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad del servicio social, acorde con la normatividad institucional.</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad del servicio social, acorde con la normatividad institucional?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del servicio social, acorde con la normatividad institucional?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del servicio social, acorde con la normatividad institucional?</p> <p>c) Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del servicio social, acorde con la normatividad institucional?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del servicio social, acorde con la normatividad institucional?</p>
	<p>Existe responsables para monitorear los mecanismos del servicio social y para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar.</p>	<p>a. ¿Hay responsables para monitorear los mecanismos del servicio social?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos del servicio social?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos del servicio social?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos del servicio social?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos del servicio social?</p>
		<p>b. ¿Hay responsables para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p>

	<p>La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de becas para alumnos, acorde con la normatividad institucional.</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial establece la normatividad de becas para alumnos, acorde con la normatividad institucional?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de becas para alumnos, acorde con la normatividad institucional?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de becas para alumnos, acorde con la normatividad institucional?</p> <p>c) Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de becas para alumnos, acorde con la normatividad institucional?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad de becas para alumnos, acorde con la normatividad institucional?</p>
	<p>Existe responsables para monitorear los mecanismos de asignación de becas y para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar.</p>	<p>a. ¿Hay responsables para monitorear los mecanismos de asignación de becas?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de asignación de becas?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de asignación de becas?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de asignación de becas?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos de asignación de becas?</p>
		<p>b. ¿Hay responsables para evaluar los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>b) ¿Cómo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>c) ¿Cuándo se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p> <p>d) ¿Dónde se planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los resultados del proceso de la trayectoria escolar?</p>

Proceso académico y resultados	La carrera de Ingeniería Comercial documenta las estadísticas de la trayectoria escolar por generación y globales, en las que se desglosan: la demanda, ingreso, matrícula, avance, reprobación, rezago, deserción, egreso, titulación.	a. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta las estadísticas de la trayectoria escolar por generación en las que se desglosan: la demanda, ingreso, matrícula, avance, reprobación, rezago, deserción, egreso, titulación?	a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar por generación? b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar por generación? c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar por generación? d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar por generación?
		b. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta las estadísticas de la trayectoria escolar globales en las que se desglosan: la demanda, ingreso, matrícula, avance, reprobación, rezago, deserción, egreso, titulación?	a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar globales? b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar globales? c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar globales? d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las estadísticas de la trayectoria escolar globales?

	<p>La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con los sistemas de información que permiten el análisis de cada generación en los índices de retención, de avance, de rezago, de deserción, las materias con índices altos de reprobación, índices de egreso (número de alumnos que egresan entre el número de alumnos que ingresaron en la misma generación), índice de titulación (número de alumnos titulados entre el número de alumnos que ingresaron en la misma generación).</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con los sistemas de información que permiten el análisis de cada generación en los índices de retención, de avance, de rezago, de deserción, las materias con índices altos de reprobación, índices de egreso (número de alumnos que egresan entre el número de alumnos que ingresaron en la misma generación), índice de titulación (número de alumnos titulados entre el número de alumnos que ingresaron en la misma generación)?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los sistemas de información que permiten el análisis de cada generación? b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los sistemas de información que permiten el análisis de cada generación? c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los sistemas de información que permiten el análisis de cada generación? d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los sistemas de información que permiten el análisis de cada generación?</p>
	<p>En la carrera de Ingeniería Comercial existe responsables y mecanismos para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar, con la intención del mejoramiento permanente de los</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con responsables para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar, con la intención del mejoramiento permanente de los procesos educativos y de la calidad de los egresados?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar? b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar? c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar? d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar?</p>

	<p>procesos educativos y de la calidad de los egresados.</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con mecanismos para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar, con la intención de mejora permanente de los procesos educativos y de la calidad de los egresados?</p>	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar?</p> <p>¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar?</p> <p>¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar?</p> <p>¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa los mecanismos para la atención de las problemáticas detectadas en el análisis de la trayectoria escolar?</p>
	<p>En la carrera de Ingeniería Comercial existe las condiciones necesarias para el desarrollo académico integral del alumno.</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con las condiciones necesarias para el desarrollo académico integral del alumno?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las condiciones necesarias para el desarrollo académico integral del alumno?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las condiciones necesarias para el desarrollo académico integral del alumno?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las condiciones necesarias para el desarrollo académico integral del alumno?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las condiciones necesarias para el desarrollo académico integral del alumno?</p>
	<p>La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo y resultado del programa de tutorías y analiza su incidencia en el mejoramiento</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo del programa de tutorías?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo del programa de tutorías?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo del programa de tutorías?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo del programa de tutorías?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo del programa de tutorías?</p>

permanente del proceso educativo y de la calidad de los egresados.	¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el resultado del programa de tutorías?	a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado del programa de tutorías? b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado del programa de tutorías? c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado del programa de tutorías? d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado del programa de tutorías?
	¿Analiza el programa su incidencia en el mejoramiento permanente del proceso educativo?	a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo? b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo? c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo? d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo?
	¿La carrera de Ingeniería Comercial analiza su incidencia en el mejoramiento permanente de la calidad de los egresados?	¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo? ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo? ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo? ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente del proceso educativo?

	<p>La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo y resultado del programa de movilidad estudiantil y analiza su incidencia en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados.</p>	<p>a. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo de movilidad estudiantil?</p>	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo de la movilidad estudiantil?                  ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo de la movilidad estudiantil?                  ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo de la movilidad estudiantil?                  ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo de la movilidad estudiantil?</p>
		<p>b. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el resultado de movilidad estudiantil?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado de la movilidad estudiantil?                  b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado de la movilidad estudiantil?                  c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado de la movilidad estudiantil?                  d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el resultado de la movilidad estudiantil?<sup>141</sup></p>
		<p>c. ¿La carrera de Ingeniería Comercial analiza su incidencia en el mejoramiento permanente de los egresados?</p>	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente de los egresados?                  ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente de los egresados?                  ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente de los egresados?                  ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente de los egresados?</p>

		d. ¿La carrera de Ingeniería Comercial analiza su incidencia en la calidad de los egresados?	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en la calidad de los egresados?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en la calidad de los egresados?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en la calidad de los egresados?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en la calidad de los egresados?</p>
	La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo y resultado de la participación de los estudiantes en proyectos de investigación, actividades de difusión, extensión y vinculación y analiza su incidencia en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados	a. ¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo y resultado de la participación de los estudiantes en proyectos de investigación, actividades de difusión, extensión y vinculación?	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y el resultado de la participación de los estudiantes en los proyectos de investigación, actividades de difusión, extensión y vinculación?</p> <p>¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y el resultado de la participación de los estudiantes en los proyectos de investigación, actividades de difusión, extensión y vinculación?<sup>142</sup></p> <p>¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y el resultado de la participación de los estudiantes en los proyectos de investigación, actividades de difusión, extensión y vinculación?</p> <p>¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y el resultado de la participación de los estudiantes en los proyectos de investigación, actividades de difusión, extensión y vinculación?</p>
		b. ¿La carrera de Ingeniería Comercial analiza su incidencia en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente y en la calidad de los egresados?</p> <p>¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente y en la calidad de los egresados?</p> <p>¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente y en la calidad de los egresados?</p> <p>¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa en el mejoramiento permanente y en la calidad de los egresados?</p>



	<p>La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo y resultado del programa de servicio social y analiza su incidencia en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial documenta el desarrollo y resultado del programa de servicio social?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y resultado del programa de servicio social?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y resultado del programa de servicio social?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y resultado del programa de servicio social?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo y resultado del programa de servicio social?</p>
		<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial analiza la incidencia de servicio social en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa de servicio social en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa de servicio social en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa de servicio social en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la incidencia del programa de servicio social en el mejoramiento permanente y de la calidad de los egresados?</p>

	<p>La carrera de Ingeniería Comercial tiene un programa permanente de seguimiento de egresados y asigna para ello a los responsables de su desarrollo, monitoreo, evaluación y planeación para la toma de decisiones en el ajuste, actualización y reestructuración del plan de estudios, o para los fines a que haya lugar.</p>	<p>¿Cuenta el programa con un programa permanente de seguimiento de egresados?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el programa permanente de seguimiento de egresados?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el programa permanente de seguimiento de egresados?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el programa permanente de seguimiento de egresados?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el programa permanente de seguimiento de egresados?</p>
		<p>¿ La carrera de Ingeniería Comercial asigna los responsables para el desarrollo, monitoreo, evaluación y planeación para la toma de decisiones en el ajuste, actualización y reestructuración del plan de estudios, o para los fines a que haya lugar?</p>	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo, monitoreo, evaluación y planeación para el ajuste, actualización y reestructuración del plan de estudios?</p> <p>¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo, monitoreo, evaluación y planeación para el ajuste, actualización y reestructuración del plan de estudios?</p> <p>¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo, monitoreo, evaluación y planeación para el ajuste, actualización y reestructuración del plan de estudios?</p> <p>¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el desarrollo, monitoreo, evaluación y planeación para el ajuste, actualización y reestructuración del plan de estudios?</p>

<p>Gestión-administración</p>	<p>La carrera de Ingeniería Comercial tiene una instancia y responsables que desarrollan el proceso de evaluación-planeación de la trayectoria escolar.</p>	<p>¿Cuenta el programa con una instancia y responsables que desarrolle el proceso de evaluación-planeación de la trayectoria escolar?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa desarrolla el proceso de evaluación-planeación de la trayectoria escolar?                  b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa desarrolla el proceso de evaluación-planeación de la trayectoria escolar?                  c)¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa desarrolla el proceso de evaluación-planeación de la trayectoria escolar?                  d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa desarrolla el proceso de evaluación-planeación de la trayectoria escolar?</p>
	<p>El programa cuenta con una instancia y responsables que organizan y coordina el conjunto de trámites escolares.</p>	<p>¿Cuenta el programa con una instancia y responsables que organicen y coordinen el conjunto de trámites escolares?</p>	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa organiza y coordina el conjunto de trámites escolares?                  ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa organiza y coordina el conjunto de trámites escolares?                  ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa organiza y coordina el conjunto de trámites escolares?                  ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa organiza y coordina el conjunto de trámites escolares?</p> <p style="text-align: right;">145</p>
	<p>La carrera de Ingeniería Comercial tiene una instancia y responsables del monitoreo del proceso académico, de la trayectoria escolar y sus resultados.</p>	<p>a. ¿ La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con una instancia y responsables del monitoreo del proceso académico y sus resultados?</p>	<p>¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo del proceso académico y sus resultados?                  ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo del proceso académico y sus resultados?                  ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo del proceso académico y sus resultados?                  ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo del proceso académico y sus resultados?</p>

		<p>b. La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con una instancia y responsables del monitoreo de la trayectoria escolar y sus resultados?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo de la trayectoria escolar y sus resultados?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo de la trayectoria escolar y sus resultados?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo de la trayectoria escolar y sus resultados?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el monitoreo de la trayectoria escolar y sus resultados?</p>
	<p>En la carrera de Ingeniería Comercial existe una instancia y responsables del monitoreo del programa de movilidad estudiantil u otros programas especiales y sus resultados.</p>	<p>¿ La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con una instancia y responsables del monitoreo del programa de movilidad estudiantil u otros programas especiales y sus resultados?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la movilidad estudiantil u otros programas especiales y sus resultados?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la movilidad estudiantil u otros programas especiales y sus resultados?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la movilidad estudiantil u otros programas especiales y sus resultados?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la movilidad estudiantil u otros programas especiales y sus resultados?</p>
	<p>La carrera de Ingeniería Comercial existe la normatividad para la asignación, permanencia, remoción o término de los responsables correspondientes</p>	<p>¿La carrera de Ingeniería Comercial tiene la normatividad para la asignación, permanencia, remoción o término de los responsables correspondientes?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del monitoreo del programa de movilidad estudiantil?</p> <p>b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del monitoreo del programa de movilidad estudiantil?</p> <p>c) ¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del monitoreo del programa de movilidad estudiantil?</p> <p>d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa la normatividad del monitoreo del programa de movilidad estudiantil?</p>

	<p>La carrera de Ingeniería Comercial tiene sistemas de información, monitoreo, archivo histórico, que son fuentes de información eficientes, ágiles, dinámicas, accesibles y son aplicadas en el proceso de evaluación-planeación y la toma de decisiones para el mejoramiento permanente del proceso educativo y de la calidad de los egresados.</p>	<p>a. ¿ La carrera de Ingeniería Comercial cuenta con sistemas de información, monitoreo, archivo histórico, que son fuentes de información eficientes, ágiles, dinámicas, accesibles?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el sistema de información?                  b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el sistema de información?                  c)¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el sistema de información?                  d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa el sistema de información?</p>
		<p>b. ¿Son aplicadas las fuentes de información en el proceso de evaluación-planeación y la toma de decisiones para el mejoramiento permanente del proceso educativo y de la calidad de los egresados?</p>	<p>a) ¿Quién planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las fuentes de información en el proceso de la evaluación-planeación y la toma de decisiones?                  b) ¿Cómo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las fuentes de información en el proceso de la evaluación-planeación y la toma de decisiones?                  c)¿Cuándo planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las fuentes de información en el proceso de la evaluación-planeación y la toma de decisiones?                  d) ¿Dónde planea, elabora, opera, actualiza y evalúa las fuentes de información en el proceso de la evaluación-planeación y la toma de decisiones?</p>

## ANEXO N° 3

### ENTREVISTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL EGRESADO

#### I. PERFIL DEL EGRESADO

Apellidos y Nombres: .....  
 Fecha de Nacimiento: ...../...../..... Lugar .....  
 Género: Varón ( ) Mujer ( ). Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otro ( )  
 Domicilio: Calle ..... No .....  
 Barrio .....  
 Ciudad: .....  
 Municipio: ..... Región: .....  
 Telé. .... E-mail .....  
 Telé. casa paterna .....  
 Institución en la que estudió: .....  
 No. de matrícula: .....  
 Carrera de Egreso y especialidad: .....  
 Mes y Año de egreso: ..... /.....  
 Titulado: Si ( ) No ( ) Mes y año de titulación ..... / .....  
 Domina el idioma extranjero: Inglés .....%  
 Otro:.....\_%

#### II. PERTINENCIA Y DISPONIBILIDAD DE MEDIOS Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

148

1. Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el personal docente, el Plan de Estudios de la carrera en que se tituló y las condiciones de infraestructurales de la institución donde concluyó sus estudios.

Aspee lo que considere

A = Muy buena; B = Buena; C = Regular; D = Mala

	A	B	C	D
1. Calidad de los docentes				
2. Plan de Estudios				
3. Metodología pedagógica empleada				
4. Sesiones de aprendizaje dinámicas				
5. Adquisición de conocimientos generales sobre la disciplina.				
6. Dominio de conocimientos especializados de la disciplina				
7. Manejo de lenguas extranjeras con conocimientos				
8. Habilidad para manejar paquetes computacionales.				
9. Empleo del razonamiento lógico y analítico.				
10. Aplicación del conocimiento para diagnosticar, planificar, proyectar y experimentar				
11. Toma de decisiones con conocimiento de causa.				
12. Propuesta de soluciones a problemas generales y específicos				
13. Participación en proyectos de investigación y desarrollo				
14. Énfasis otorgado a la investigación durante del proceso de				

<b>enseñanza/aprendizaje</b>				
<b>15. Satisfacción con las condiciones de estudio (infraestructura)</b>				
<b>16. Experiencia obtenida a través del ejercicio profesional</b>				

### III. UBICACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

**2. Actividad a la que se dedica actualmente:**

- a. Trabaja ( ) ; Estudia ( ) ; Estudia y Trabaja ( ) ; No estudia ni trabaja ( )
- b. Si estudia, indicar si es:  
Especialidad ( ) ; Maestría ( ) ; Doctorado ( ) ; Idiomas ( ) ; Otra ( )  
Indicar Especialidad e Institución:  
.....

**3. Cuanto tiempo tardó para conseguir el primer empleo:**

Antes de Egresar ( ) ; Menos de seis meses ( ) ; Entre seis meses y un año ( ) ; Más de un año ( )

**4. Medio para Obtener el Empleo:**

Bolsa de trabajo del centro ( ) ; Contactos personales ( ) ; Residencia Profesional ( ) ; Medios masivos de comunicación ( ) ; Otros ( ) : especifique  
.....

**5. Requisitos solicitados para la contratación:**

- a. Competencias laborales ( ) ; Titulo Profesional ( ) ; Examen de selección ( ) ; Idioma Extranjero ( )
- b. Actitudes y habilidades, principios y valores ( ) ; Ninguno ( )
- c. Otros ( ) : .....

**6. Idioma que utiliza en su trabajo**

Inglés ( ) ; Francés ( ) ; Alemán ( ) ; Japonés ( ) ; Otros ( ) : .....

**7. En el desempeño de sus actividades laborales, cuál es la proporción que utiliza en cada una de las habilidades del idioma extranjero:**

Habla ( % ) ; Escribe ( % ) ; Lee ( % ) ; Escucha ( % )

**8. Antigüedad en el empleo:**

- a. Menos de un año ( ) ; Un año ( ) ; Dos años ( ) ; Tres años ( ) ; Más de tres años ( )
- b. Año que comenzó a trabajar : .....

**9. Ingreso (salario mínimo diario en dólares americanos):**

Menos de cinco ( ) ; Entre cinco y siete ( ) ; Entre 8 y 10 ( ) ; Más de 10 ( )

**10. Nivel jerárquico que tiene en el centro laboral:**

Técnico ( ) ; Supervisor ( ) ; Jefe de área ( ) ; Funcionario ( ) ; Directivo ( ) ; Empresario ( )

**11. Condición de Trabajo:**

Fijo ( ) ; Eventual ( ) ; Contratado ( ) ; Otros ( ) : .....

**12. Sus conocimientos, habilidades y actitudes profesionales las practica en su centro de trabajo en el porcentaje de:**

0%( ); 20% ( ); 40%( ); 60% ( ); 80% ( ); 100% ( )

**13. Datos de la empresa u organismo:**

**a. Nombre Comercial de la Empresa**

.....  
 Dirección: Calle ..... No .....  
 Distrito .....  
 Ciudad .....  
 Región .....  
 País .....  
 Teléfono ..... Fax .....  
 Correo electrónico .....

**b. Su empresa u organismo es: Pública ( ); Privada ( ); Social ( )**

**c. Tamaño de la empresa u organismo (aspea lo que corresponda)**

a. Microempresa (De 1 a 30)	
b. Pequeña (De 31 a 100)	
c. Mediana (De 101 a 500)	
d. Grande (Más de 500)	

**d. Número de profesionales con nivel de licenciatura que laboran en la empresa u organismo**

1	
De 2 a 5	
De 6 a 8	
De 9 a 10	
Más de 10	

150

**14. Número de egresados de la universidad Los Inkas y nivel jerárquico que ocupan en su organización**

Carreras	Mando superior	Mando Intermedio	Supervisor o equivalente	Técnico o Auxiliar	Otros (Especifique)

**15. Actividad económica de la empresa u organismo. Aspee el campo en el cual se ubica su empresa. Aspee lo que corresponda**

Agro-Comercial		Minerales no metálicos	
Silvicultura		Industrias metálicas básicas	
Pesca y acuicultura		Productos metálicos, maquinaria y equipo	



Minería		Construcción	
Alimentos, bebidas y tabaco		Electricidad, gas y agua	
Textiles, vestido y cuero		Comercio y turismo	
Madera y sus productos		Transporte, almacenaje y comunicaciones	
Papel, imprenta y editoriales		Servicios financieros, seguros, actividades inmobiliarias y de alquiler	
Química		Educación	
Caucho y Plástico		Servicios financieros	
Otra (especifique)			

#### IV. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

##### 16. Coherencia entre la formación y el tipo de empleo

Aspee lo que corresponda a su trayectoria profesional, según la escala:

**A = Muy eficiente; B = Eficiente; C = Poco eficiente; D = Deficiente**

	A	B	C	D
a. Hay congruencia entre el perfil profesional y la función que desarrolla en la empresa				
b. Eficiencia para realizar las actividades laborales, en relación con su formación académica				
c. 2. Cómo califica su formación académica con respecto a su desempeño laboral				
d. 3. Utilidad de las residencias profesionales o prácticas profesionales para su desarrollo laboral y profesional				

151

##### 17. Aspectos que valora la empresa u organismo para la contratación de egresados:

Aspee lo que considere

**A = Muy buena; B = Buena; C = Regular; D = Mala**

	A	B	C	D
a. Área o Campo de conocimiento profesional				
b. Titulación				
c. Experiencia Laboral/práctica (antes de egresar)				
d. Competencia para descubrir problemas				
e. Competencia para resolver problemas				
f. Capacidad de análisis				
g. Habilidad para el aprendizaje y creatividad				
h. Administración del tiempo				
i. Capacidad de negociación				
j. Habilidades manuales				
k. Mejora de procesos				
l. Facilidad de palabra				
m. Gestión de proyectos				
n. Integración al trabajo				
o. Adaptación al cambio				
p. Trabajo en equipo e iniciativa				
q. Honestidad, persistencia y otros valores				
r. Posicionamiento de la Institución académica de Egreso				
s. Conocimiento de Idiomas Extranjeros				

t. <b>Recomendaciones y referencias</b>				
u. <b>Personalidad y actitudes</b>				
v. <b>Capacidad de liderazgo</b>				
w. <b>Otros</b>				

**18. Desde la perspectiva de los empleadores (empresas o instituciones públicas y privadas)**

<p>¿Cómo valoran las capacidades genéricas y las capacidades específicas (técnicas y sociales) con relación al ámbito laboral respectivo?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>¿Qué tipo de habilidades se requieren para encontrar soluciones y/o tomar qué decisiones?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>¿Hacia dónde se deben de perfilar los contenidos técnicos y/o metodológicos de los planes de estudio?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>¿Cuál debiera ser el sentido de las prácticas profesionales?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>¿Cómo valoran, los empleadores, la actitud de los egresados frente a los requerimientos laborales?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Desde la perspectiva de los empleadores, ¿cuál debiera ser el perfil profesional de los egresados, en términos de conocimientos y funciones, en el futuro inmediato?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

.....  
.....

**V. EXPECTATIVAS DE DESARROLLO, SUPERACIÓN PROFESIONAL Y DE ACTUALIZACIÓN**

**19. Actualización de conocimientos**

a. Le gustaría seguir cursos o diplomados de actualización Si ( ) No ( ) ¿Cuáles?:

.....  
.....

b. Le gustaría seguir algún Posgrado: Si ( ) No ( ) ¿Cuáles?:

.....  
.....

c. En qué temáticas desearías superarte en los próximos tres años?

.....  
.....  
.....  
.....

d. Desde la última vez que te certificaste, cuáles son los avances que has logrado?

.....  
.....  
.....  
.....

e. ....

153

**VI. PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LOS EGRESADOS:**

20. Pertenece a organizaciones sociales: Si ( ) No ( ) ¿Cuáles?:

.....  
.....

21. Pertenece a organismos de profesionales: Si ( ) No ( ) ¿Cuáles?:

.....  
.....

22. Pertenece a la asociación de egresados: Si ( ) No ( )

23. Confrontación de sus conocimientos, habilidades y actitudes

Aspee, según considere

A = Total acuerdo; B = Más o menos de acuerdo; C = De acuerdo; D = Desacuerdo;

E = Total desacuerdo

INDICADORES DE LOGROS	Escala				
	A	B	C	D	E
1. Relaciona los nuevos conocimientos con sus ideas previas					

2. Aplica los conocimientos correctamente en situaciones específicas					
3. Compara los conocimientos entre sí					
4. Identifica ideas claves					
5. Organiza ideas (ensayos, esquemas, mapas conceptuales, etc.)					
6. Ejemplifica con base en la(s) teoría(s) estudiada(s)					
7. Aporta ideas nuevas					
8. Investiga otras fuentes					
9. Intercambio conceptos y opiniones					
10. Argumenta clara y coherentemente					
11. Vocaliza adecuadamente					
12. Relaciona las ideas con el contexto					
13. Responde preguntas correctamente					
14. Plantea interrogantes interesantes					
<b>SUGERENCIAS (FORTALEZAS Y DEBILIDADES):</b>					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

**VII. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS**

**24. Opinión o recomendación para mejorar la formación profesional del egresado de su carrera**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**24. Comentarios y sugerencias:**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....



## ANEXO Nº 4

### CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

Fecha de Aplicación del Cuestionario ..... / ..... /.....

El proceso cíclico de autoevaluación que se realiza en la universidad Los Inkas, da la oportunidad para identificar fortalezas y debilidades de la carrera de Ingeniería Comercial y el nivel de desempeño profesional de los egresados; por ello, agradecemos a usted complete este cuestionario y lo devuelva al siguiente correo electrónico: [.quispicachis@passport.com](mailto:.quispicachis@passport.com)

156

*Muchas Gracias.*

#### I. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

1. Nombre y dirección de su Organización (empresa, institución, etc.)

.....

Por favor, **aspee** las respuestas que usted considere.

2. Tipo de organización: Pública ( ); Privada ( )

**3. Tamaño de la organización**

a. Grande (200 trabajadores o más)	
b. Mediana (entre 50 y 199 trabajadores)	
c. Pequeña (entre 11 y 30 trabajadores)	
d. Micro empresa (hasta 10 trabajadores)	

**4. Indique el giro y el sector productivo al que pertenece u otra característica básica que defina el tipo de actividad de la institución/empresa**

.....  
.....

157

**5. Los egresados de la universidad Los Inkas que trabajan en su institución y/o empresa están contratados**

a. En forma permanente	
b. En forma temporal	

**5. La mayor parte de los egresados de la Universidad que trabajan en su institución y/o empresa se desempeñan en cargos como: (Aspee lo que considere)**

a. De nivel técnico	
b. De nivel profesional/especialista	
c. De nivel directivo medio	
d. De nivel directivo superior	
e. Otros.	

7. Los egresados de esta universidad que trabajan en su institución y/o empresa realizan trabajos de tipo: (aspee lo que considere)

a. Trabajo profesional	
b. Trabajo de investigación	
c. Trabajo de asesoría	
d. Otro tipo de trabajo (especificar)	

.....

158

8. ¿Cuál es el nivel de renta promedio que perciben actualmente los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Los Inkas? (aspee lo que considere)

a. Menos de \$500.000	
b. Entre \$500.001 y \$1.000.000	
c. Entre \$1.000.001 y 1.500.000	
d. Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	
e. Más de 2.000.001	

## II. DESEMPEÑO DE COMPETENCIAS



**9. Evalúe los aspectos específicos de las competencias que se espera posean los egresados de la carrera Ingeniería Comercial.**

**Apee lo que usted considere pertinente, según la siguiente escala.**

**A = Excelente; B = Sobresaliente; C = Satisfactorio; D = Inferior; E = Muy inferior.**

	A	B	C	D	E
<b>1. Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito.</b>					
<b>2. Pensamiento crítico: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados</b>					
<b>3. Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos.</b>					
<b>4. Interacción social: Capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales.</b>					
<b>5. Autoaprendizaje e iniciativa personal: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos y habilidades anteriores.</b>					
<b>6. Formación y consistencia ética: Capacidad para asumir principios éticos y respetar los valores del otro, como norma de convivencia social.</b>					
<b>7. Autocuidado: Preocupación por mantener un estilo de vida saludable.</b>					
<b>8. Pensamiento Globalizado: Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado.</b>					
<b>9. Uso de nuevas herramientas tecnológicas: Capacidad para dominar el lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión y/o disciplina.</b>					
<b>10. Formación Ciudadana: A los egresados de esta carrera/programa les interesan los problemas de su comunidad, ciudad y/o país y se sienten inclinados a discutirlos y tratar de resolverlos</b>					

159

10. Señale dos o más Fortalezas destacables de la mayoría de estos egresados en cuanto a sus conocimientos, habilidades y actitudes

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

11. Indique dos o más eventuales Debilidades que usted reconoce en la mayoría de estos egresados en cuanto a sus conocimientos, habilidades y actitudes

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### III. SEGUIMIENTO DE PROCESOS ACADÉMICOS

#### 12. Competencia profesional

(Aspee lo que considere pertinente)

A = Total acuerdo; B = Más o menos de acuerdo; C = De acuerdo; D = Desacuerdo;

E = Total desacuerdo

	A	B	C	D	E
a. Estoy informado de que en la carrera de Ingeniería Comercial de la universidad Los Inkas, se imparten interesantes cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales.					
b. Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la universidad Los Inkas para ubicar personas competentes					

13. Vinculación con el medio y satisfacción general

(Aspee lo que considere pertinente)

A = Total acuerdo; B = Más o menos de acuerdo; C = De acuerdo; D = Desacuerdo;

IV. E = Total desacuerdo

	A	B	C	D	E
1. La carrera Ingeniería Comercial mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral					
2. Tengo la convicción de que los egresados de la universidad Los Inkas muestran una excelente reputación y valoración.					
3. A mi juicio, la carrera de Ingeniería Comercial forma muy buenos profesionales.					
4. El desempeño profesional de los egresados es muy satisfactorio					
5. Los egresados de la universidad Los Inkas, en términos de su desempeño profesional/disciplinar, pueden ser comparados favorablemente con los de otras instituciones importantes.					

161

IV. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

14. Por favor, indique a continuación las principales características y capacidades que debería tener un profesional de esta carrera para que sea un excelente aporte al desempeño de su institución y/o empresa

.....

.....

.....

.....

.....

.....

15. Enuncie las carreras que demanda preferentemente su empresa u organismo.

.....

.....

.....

**16. Finalmente, le solicitamos nos pueda proponer dos o más sugerencias que usted considere pudieran mejorar esta carrera de Ingeniería Comercial y las otras de la universidad Los Inkas**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....