



**ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA
COLECTIVIDAD**

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**INCIDENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN
DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA
DURANTE EL PERÍODO MARZO 2012 – JULIO 2012**

Autor: Annett Viviana Guerrón Sierra

Sangolquí, 2012

CERTIFICADO

MSC. SUSANA PONCE

CERTIFICA

Que el trabajo titulado “INCIDENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA DURANTE EL PERÍODO MARZO 2012 – JULIO 2012”, realizado por la Ing. ANNETT VIVIANA GUERRÓN SIERRA, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la ESPE, en el Reglamento de Estudiantes de la Escuela Politécnica del Ejército.

Sangolquí, 26 de octubre del 2012

Msc. Susana Ponce

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

ANNETT VIVIANA GUERRÓN SIERRA

DECLARO QUE:

El proyecto de grado denominado “INCIDENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA DURANTE EL PERÍODO MARZO 2012 – JULIO 2012”, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Sangolquí, 26 de octubre del 2012

Annett Viviana Guerrón Sierra

AUTORIZACIÓN

ANNETT VIVIANA GUERRÓN SIERRA

Autorizo a la Escuela Politécnica del Ejército, la publicación en la biblioteca virtual de la institución el trabajo de “INCIDENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA DURANTE EL PERÍODO MARZO 2012 – JULIO 2012”, cuyo contenido, ideas y criterio son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Sangolquí, 26 de octubre del 2012

Annett Viviana Guerrón Sierra

Agradecimiento

A Dios por haberme marcado el camino para mi desarrollo profesional.

A la Universidad Internacional Sek por haber permitido la realización de este trabajo y en especial a Don Gonzalo Ruales Ruales, Director de Planificación y Evaluación Interna por su invaluable e incondicional apoyo.

A mis padres quienes siempre supieron inculcarme el afán de superación y el espíritu de seguir hacia adelante.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	10
Resumen	11
Abstract	12
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Antecedentes	13
Planteamiento del Problema	16
Formulación del Problema	19
Justificación e Importancia	20
Objetivos	21
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
La Evaluación de la Educación Superior	
La Evaluación Educativa	23
La Evaluación de la Educación Superior	26
El Sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador	31
El Modelo de Evaluación Institucional CONEA 2003	37
El Modelo de Evaluación de Desempeño CONEA 2009	39
La Gestión Académica en las Universidades	
Ámbitos de la gestión académica	48
Los condicionantes de la gestión académica	50
Principios de la gestión académica	55
La evaluación de la gestión académica	56
El Proceso de Evaluación Institucional en la Universidad Internacional SEK	58
La evaluación institucional en el ámbito Docencia	62
Fundamentación Legal	65

Formulación de hipótesis	68
Operacionalización de variables	69

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Modalidad de la Investigación	71
Tipo de Investigación	71
Población	72
Muestra	72
Técnicas e instrumentos para recolección de datos	73
Diseño de los instrumentos	74

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Presentación, Análisis e Interpretación de resultados	76
Verificación de hipótesis	95
Conclusiones y Recomendaciones	113

CAPÍTULO V

PROPUESTA ALTERNATIVA

PLAN DE MEJORAS EN EL ÁMBITO DOCENCIA PARA LA UISEK

Objetivo	116
Justificación e Importancia	116
Fundamentación	118
Desarrollo de la propuesta	121
<i>Bibliografía</i>	136
<i>Anexos</i>	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de satisfacción de los estudiantes relacionado con el ámbito docencia.	18
Tabla 2	Criterios e indicadores relacionados con la evaluación del ámbito docencia considerados en el Mandato 14.	63
Tabla 3	Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la solución de sus necesidades académicas por parte de los docentes a tiempo completo.	96
Tabla 4	Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la solución de sus necesidades académicas por parte de los docentes a tiempo completo	99
Tabla 5	Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza por parte de los docentes a tiempo completo	101
Tabla 6	Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza por parte de los docentes a tiempo completo	104
Tabla 7	Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza por parte de los docentes a tiempo parcial	107
Tabla 8	Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a su participación en programas de vinculación con la colectividad	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Modelo de Autoevaluación Institucional UISEK - 2007	60
Gráfico 2	Conocimiento de las nuevas políticas de selección y contratación de docentes.	82
Gráfico 3	Nivel de satisfacción relacionado con la calidad de enseñanza impartida por docentes con posgrado	84
Gráfico 4	Nivel de satisfacción con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías académicas	86
Gráfico 5	Nivel de satisfacción con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para dirección de tesis o proyectos de fin de carrera	88
Gráfico 6	Nivel de satisfacción con la calidad de la enseñanza de los docentes a tiempo completo considerando su carga académica	90
Gráfico 7	Nivel de satisfacción con la calidad de la enseñanza de los docentes a tiempo parcial considerando su carga académica.	92
Gráfico 8	Nivel de satisfacción con relación a la participación en programas de vinculación con la colectividad.	94

Introducción

A través del tiempo la evaluación de la educación superior ha venido tomando importancia tanto en cuanto ha sido considerada como un proceso necesario para garantizar la calidad y la rendición de cuentas ante la sociedad. Los modelos de evaluación desarrollados en la mayoría de los casos para otorgar a las instituciones de educación superior la certificación de calidad a través de la acreditación, obligan a las universidades, a cumplir con una serie de estándares e indicadores que tienen por objetivo evaluar los diferentes aspectos considerados como sustanciales dentro del desempeño universitario.

Si bien es cierto las instituciones de educación superior están aplicando sus esfuerzos para cumplir con los modelos de evaluación, por otro lado están dejando en segundo plano el impacto de la implementación de los mismos en la comunidad universitaria, sobre todo en los estudiantes, considerados como el eje fundamental del proceso educativo.

Resumen

La Universidad Internacional SEK es un centro de educación superior que funciona en Ecuador desde 1993 y forma parte de la Institución Internacional SEK. En el año 2009 fue evaluada por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación - CONEA bajo un modelo desarrollado en cumplimiento del Mandato Constitucional N°14, como resultado de esta evaluación la universidad obtuvo la categoría D. A partir de entonces ha venido implementando una serie de mejoras encaminadas a superar el cumplimiento de los indicadores del modelo, sin embargo la ejecución de las mismas, sobre todo en el ámbito de gestión académica, incidió en el nivel de satisfacción de los estudiantes. El presente proyecto analiza los principales aspectos que afectaron los índices de satisfacción y presenta una propuesta alternativa para mejorarlos.

Abstract

Universidad Internacional SEK is a higher education center works in Ecuador since 1993 and its part of the International Institution SEK. In the year 2009 it was evaluated by the Consejo Nacional de Evaluacion y Acreditacion – CONEA under a model developed according the constitutional commandment N°14, as a result of this evaluation the university obtained the D category. Since then it has implemented several improvements to fulfill the requests of the model, however the application of these, especially in the field of academic management, have influenced on the level of satisfaction of the students. This project analyzes the main aspects that affected the satisfaction rates and presents an alternative proposal to improve them.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Antecedentes

La Institución Internacional SEK (IISEK), cuyos inicios se remontan a 1892 en la ciudad de Madrid en el Colegio San Estanislao de Kotska (SEK), hoy constituye una red educativa internacional con 119 años de experiencia en Europa y 18 años de trayectoria educativa en Ecuador.

El proyecto educativo de la IISEK tiene un solo propósito: ofrecer a los alumnos, padres de familia, profesores y a la comunidad, una Institución Educativa de primera línea, competitiva a nivel internacional, con el más alto grado de excelencia humana y académica en la formación de los hombres y las mujeres del mañana. (INSTITUCIÓN INTERNACIONAL SEK, 2003)

El Congreso Nacional de la República del Ecuador mediante Ley N° 35 del 16 de junio de 1993, sancionada por la función ejecutiva el 28 de junio de 1993 y publicada en el Registro Oficial N° 222 del 30 de Junio de 1993, aprueba la creación de la Universidad Particular Internacional SEK – UISEK y sus Estatutos, los cuales fueron reformulados según las disposiciones de la nueva Ley de Educación Superior y aprobados por el CONESUP el 27 de junio de 2001. En consecuencia, la Universidad

Internacional SEK es reconocida oficialmente en Ecuador y, por lo tanto, otorga títulos y grados académicos oficiales.

La UISEK considera la calidad y la excelencia académica como algo inherente a su quehacer diario, por lo que, a lo largo de su historia ha seguido un modelo propio de evaluación, establecido en el Manual de Organización y Funcionamiento de las Universidades (SEK), Título IV: De la Evaluación de las Universidades, en el cual se establecen procesos internos, denominados de verificación, orientados a su mejoramiento continuo.

Dentro de este modelo de verificación, se han fijado criterios inherentes al Proyecto Educativo de la IISEK, los cuales pretenden garantizar el cumplimiento de la misión institucional:¹

- Integridad institucional
- Administración y gobierno
- Alumnos, progresión y logros
- Servicios para los alumnos
- Profesores y proceso de enseñanza
- Programas académicos
- Recursos educativos
- Infraestructura física e instalaciones

¹ (INSTITUCIÓN INTERNACIONAL SEK, 2006, págs. 24-27)

En el momento actual, en el que la calidad de la educación superior ha tomado un papel protagónico, ésta debe entenderse como un compromiso de la Universidad Ecuatoriana de empeñar todos los esfuerzos posibles a fin de garantizar la calidad de sus egresados, fortalecer la investigación y vincularse fuertemente con la solución de los problemas sociales.

Actualmente la expansión, diversificación y privatización de las Instituciones de Educación Superior (IES), así como también los procesos de evaluación realizados por los entes de control gubernamentales, han abierto un amplio debate respecto a la gestión académica de las instituciones de educación relacionada especialmente con el ámbito de la docencia y como ésta, hoy por hoy, es, percibida por sus principales actores: los estudiantes.

Ante estos retos planteados a la educación superior, la UISEK no puede mostrarse ajena a la situación, por lo tanto, debe articular sus procesos de evaluación institucional con los modelos establecidos por los organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior, a fin de afrontar las nuevas exigencias legales y sociales.

En el año 2009 los resultados que arrojó el modelo de evaluación establecido por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA), en cumplimiento del Mandato N° 14, ubicaron a la UISEK en la categoría D, situación que causó un notable incremento en los índices de deserción y un

decremento en los niveles de satisfacción de los estudiantes con relación a la gestión académica sobre todo en el ámbito de la docencia.

El presente proyecto de investigación pretende determinar cómo la implementación de acciones de mejora en el ámbito de docencia, relacionadas con el proceso de evaluación institucional con fines de acreditación, incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza. La propuesta alternativa que se entregará como aporte de esta investigación no solo permitirá a la UISEK mejorar su calificación ante los órganos de control, sino que a la vez conllevará a una reivindicación de su imagen institucional ante la comunidad estudiantil y la sociedad en general.

Planteamiento del Problema

A partir del año 2003, con la publicación de la “Guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador” por parte del entonces llamado Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA), empiezan a darse los primeros pasos para la implementación de un modelo de evaluación de la calidad para las instituciones de educación superior, a través de un diagnóstico de la situación real de la universidad ecuatoriana. Si bien este proceso de autoevaluación y evaluación externa, con fines de acreditación no logró el diagnóstico de las 71 universidades del país, la expedición del Mandato N° 14 por parte de la Asamblea Constituyente de Montecristi el 22 de julio del

2008, sí cubrió todo el proceso de evaluación de las universidades estableciendo una suerte de ranking al categorizar a las instituciones de educación superior como: A, B, C, D y E, situación que tuvo especial impacto en la imagen de las universidades de los segmentos C, D, y E incidiendo en términos de credibilidad y competitividad.

En este escenario, a pesar de que la UISEK había terminado las etapas de autoevaluación y acreditación respecto al Modelo de Evaluación del CONEA del 2003² con un nivel de cumplimiento institucional del 84%, no pudo superar varios de los indicadores planteados en el Modelo de Evaluación de Desempeño del Mandato 14, sobre todo aquellos relacionados con el criterio: Academia, donde obtuvo un nivel de cumplimiento de apenas el 21,21%, situación que contribuyó para su clasificación en la categoría D. Como consecuencia se produjo un deterioro de la imagen institucional ante el medio externo e interno, causando un evidente detrimento en los niveles de satisfacción de la comunidad universitaria con relación a la gestión académica y con la percepción de la calidad de la educación superior particular. Este contexto motivó a la UISEK a repensar que su mejoramiento institucional estaba íntimamente ligado a su gestión académica y a la continua innovación de los ámbitos de: docencia, investigación, vinculación con la colectividad e investigación.

En noviembre de 2010 el Consejo Superior Universitario institucionalizó el proceso de evaluación interna, basado en el modelo del Mandato 14, como de carácter permanente y obligatorio de tal forma que se pueda garantizar la calidad y la excelencia

² Aplicado en la UISEK en el año 2008

académica, insumos necesarios para obtener el reconocimiento institucional a través de la acreditación.

Como apoyo al proceso de evaluación, en junio del 2011 la Dirección de Planificación y Evaluación Interna pone en ejecución el Sistema de Medición del Impacto Institucional (SMII), con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de la comunidad universitaria, con relación a la implementación de mejoras aplicadas en varios ámbitos de gestión. Los resultados de la ejecución del SMII permitieron evidenciar altos índices de insatisfacción en los estudiantes, sobre todo en los aspectos relacionados con el ámbito de docencia, situación que se pudo entender más tarde como la principal causa de la deserción durante el periodo académico Octubre 2011 – Febrero 2012.

Tabla 1.

Nivel de satisfacción de los estudiantes relacionado con el ámbito docencia.

Criterio	Evaluación media (/ 5)
Disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías académicas	1,72
Disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías de dirección de tesis o proyectos de fin de carrera	1,41
Calidad de la enseñanza en relación con el nivel académico de los docentes	3,10
Calidad de la enseñanza en relación a la carga académica de los docentes a tiempo completo	2,93
Calidad de la enseñanza con relación a la carga académica de los docentes a tiempo parcial	3,25
Participación de los estudiantes en programas de vinculación con la colectividad	3,17

Nota: Datos obtenidos del SMII – Junio 2011

Bajo este contexto se espera que la implementación de una propuesta alternativa, producto del presente proyecto, conlleve cambios favorables en los índices de satisfacción estudiantil que, sin afectar el cumplimiento del modelo de evaluación, permita el sostenimiento y crecimiento de la comunidad estudiantil.

El no afrontar la problemática que trae consigo la pérdida de imagen institucional, por el cumplimiento insatisfactorio del Modelo de Evaluación de Desempeño del Mandato 14, empeoraría la situación de pérdida de credibilidad y competitividad, ocasionando un incremento en los índices de deserción y lo que es peor aún, afectando la inserción laboral de los graduados en el campo profesional, entorno bajo el cual estaría en riesgo la permanencia de la UISEK dentro del Sistema de Educación Superior.

Formulación del Problema

¿Cómo influye la ejecución del proceso de evaluación institucional en el nivel de satisfacción de los estudiantes, con relación a la gestión académica en el ámbito de docencia?

Justificación e Importancia

En el mundo actual globalizado y de la sociedad del conocimiento, la universidad ecuatoriana debe encarar retos que le permitan alcanzar la calidad y la excelencia académica, sobre todo bajo la consideración de que el desarrollo y crecimiento del país se sustenta en la calidad de sus universidades.

Pero la calidad debe articularse en un contexto determinado con la pertinencia y con la solución de problemas de la comunidad, de modo que las evaluaciones de la calidad deben comprender todas las funciones y actividades de la educación superior. (UNESCO, 1998, pág. 7)

En el Compendio de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior, realizada en París en octubre de 1998, se menciona "... Las instituciones de educación superior de todas las regiones han de someterse a evaluaciones internas y externas realizadas con transparencia, llevadas a cabo abiertamente por expertos independientes...".³ Este escenario determina que la evaluación institucional, tanto interna como externa, aparezca como la principal estrategia sobre la cual la universidad en general, y sobre todo la universidad ecuatoriana, debe sustentar su competitividad, entendida ésta, como su capacidad de mejorar su gestión y alinearla a una cultura de calidad y responsabilidad social, las mismas que deben ser reconocidas legítimamente por toda la comunidad, a partir de los procesos de evaluación y acreditación.

³ (UNESCO, 1998, pág. 2)

En este contexto, investigar sobre la incidencia del proceso de evaluación institucional en el nivel de satisfacción de los estudiantes, con relación a la gestión académica, ámbito docencia; permitirá determinar -dentro de este ámbito -, qué acciones de mejora deben replantearse sin afectar el cumplimiento de los indicadores del modelo de evaluación del Mandato 14, evidenciando de esta manera las bases para la estructuración de una propuesta alternativa que permitirá a la UISEK garantizar el cumplimiento de su misión institucional y sobre todo del principio de pertenencia de la educación superior mencionado claramente en el Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior (UNESCO, 1995).

Este proyecto de investigación en los términos del planteamiento y formulación del problema es factible, porque la investigadora tiene la posibilidad de acceder a la información que se ha generado en los diferentes procesos de evaluación institucional en los que la UISEK ha participado, sobre todo en el marco del proceso de evaluación del Mandato 14 - criterio Academia, que es el referente que delimita el alcance de la investigación.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia del proceso de evaluación institucional de la UISEK en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la gestión académica en el ámbito docencia, a través del estudio y valoración de los resultados del proceso de medición de impacto institucional, a fin de elaborar una propuesta alternativa.

Objetivos Específicos

- Determinar los indicadores del proceso de evaluación institucional que inciden en la gestión académica del ámbito docencia de la UISEK.
- Analizar el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a los cambios implementados en el ámbito docencia, como resultado del proceso de evaluación institucional.
- Elaborar una propuesta alternativa para el ámbito de docencia, basado en los resultados del sistema de medición de impacto institucional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La Evaluación Educativa

A través de la historia la evaluación educativa se ha centrado en la evaluación de los aprendizajes, entre los años 30 y 40, Ralph Tyler considerado el padre de la evaluación educacional, presenta un modelo de evaluación del currículo encaminado a determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos de aprendizaje, para lo cual sugiere hacer comparaciones entre los resultados y los objetivos planteados en el programa de estudios. Durante los primeros años de la década de los 50, en los Estados Unidos se puede evidenciar una expansión de las ofertas educacionales y por consiguiente un incremento en la práctica de la evaluación del personal docente y de la evaluación educacional, manteniendo los principios propuestos por Tyler.

Entre los años 70 y 80, la evaluación empieza a considerar los criterios de calidad desde distintos enfoques; sin embargo, ésta puede sintetizarse y agruparse en dos tendencias paradigmáticas: la cuantitativa y la cualitativa.⁴

El enfoque cuantitativo, gestionado desde la perspectiva de la administración de los centros educativos, destaca los enfoques de análisis de sistemas, la evaluación por objetivos de comportamiento y el modelo de evaluación curricular de Stufflebeam

⁴ (Mora, 2004)

(1971), cuyo enfoque sistémico lleva a un tipo de evaluación por partes: del contexto, de los insumos, del proceso y de los productos. Este modelo permite a los centros educativos establecer formas de autoevaluación orientadas al cambio organizacional. (Stufflebeam, Madaus, & Kellaghan, 2000)

Por otro lado todos los modelos cualitativos parten de expectativas creadas de logros que hay que alcanzar, la evaluación se concentra en medir cuantitativamente el nivel de logro o resultado alcanzado, a fin de tomar decisiones sobre los procesos, los centros y los métodos de enseñanza. Para alcanzar este objetivo, se utilizan instrumentos de medición (test) con escalas predefinidas, muestras estadísticas e indicadores específicos. Los resultados obtenidos son útiles para la toma de decisiones relacionada a nuevos esquemas experimentales, diseño y evaluación de los procesos; y, para nuevamente evaluar el producto o resultado alcanzado. (Stufflebeam, Madaus, & Kellaghan, 2000)

Es importante mencionar que en el paradigma cualitativo, se destacan los modelos basados en la crítica artística, la evaluación iluminativa de Parlett y Hamilton (1972), quienes usan métodos notablemente subjetivos, su percepción de procesos y resultados es más global, buscan que la evaluación sea desde múltiples perspectivas y que los actores puedan diferir en sus puntos de vista y expresiones. Su radical diferencia con la evaluación cuantitativa es que en la visión cualitativa, no hay forma de establecer comparaciones de mejor o peor, ni entre personas ni entre organizaciones, sólo similitudes, diferencias, sucesos frecuentes, procesos innovadores o reiterativos.

En las últimas décadas, la proliferación de centros de educación superior, sobre todo en Latinoamérica, ha incentivado la competencia por calidad académica, llevando a los modelos de evaluación más allá de los diseños curriculares, la investigación o los procesos educativos, enfocándolos más bien en garantizar la calidad de la educación y demostrar eficiencia en la gestión académica, permitiendo inclusive la participación de sus propios actores: los estudiantes.

La evaluación educativa tardó en asimilar los conceptos de evaluación utilizados en el ámbito empresarial porque sus propios procesos de evaluación les habían permitido enfatizar la búsqueda de la calidad desde perspectivas propias como las descritas antes, altamente ligadas a la búsqueda de resultados en el aprendizaje, como símbolo principal de la calidad de la gestión de un centro escolar o universitario. Sólo cuando se difundieron las normas de calidad que se aplican en los sectores empresariales, por afán de imitación, se intentó aplicar la Certificación ISO 9001 o el modelo EFQM (Modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad) en los centros educativos. Fue entonces que empezaron a surgir en gran parte de los países del mundo, los sistemas nacionales de evaluación y acreditación de instituciones educativas, particularmente de las universidades, denominadas centros de educación superior, en donde se articulan dos ciclos de estudio, los de grado y los de postgrado.

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior vigente en el año 2000, estableció en el Art. 90 que el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior funcionará de manera independiente pero en coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior CONESUP. El propósito del sistema era

asegurar la calidad de las instituciones de educación superior (IES), fomentar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión, y rendir cuentas a la sociedad sobre el nivel de desempeño de las IES a fin de garantizar su calidad y propiciar su mejoramiento. El mismo artículo determina a la acreditación como obligatoria para todas las universidades, escuelas politécnicas e institutos técnicos y tecnológicos del país.

La Evaluación de la Educación Superior

La evaluación de las instituciones de educación superior tuvo su origen en los Estados Unidos a inicios de los años cincuenta, época en la cual se hizo evidente el surgimiento de un amplio y heterogéneo sistema de educación superior compuesto por instituciones públicas y privadas de diverso nivel y condición, entorno bajo el cual fue imprescindible contar con criterios y parámetros de evaluación que permitieran garantizar la excelencia académica de los profesores y la adecuada preparación profesional de los estudiantes. En este contexto es importante mencionar que fueron las mismas universidades las que fomentaron su evaluación creando posteriormente, ellas mismas, las agencias regionales de acreditación. Todo este proceso tenía como propósito evaluar los resultados académicos de la enseñanza de la educación superior, por lo tanto su mayor énfasis estaba puesto en el desempeño académico.⁵

⁵ (Hernández, 2001)

A finales de los años ochenta algunos países europeos, influenciados por el crecimiento de universidades, el aumento de estudiantes y el surgimiento de nuevas áreas de estudio; empezaron a incorporar ciertos procesos de evaluación institucional bajo la influencia de la experiencia norteamericana. Sin embargo, es a partir de 1993 con la publicación del libro: Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI, (también conocido como el Libro Blanco), elaborado por la Comunidad Europea, cuando realmente crece el interés por implementar la evaluación de las universidades como una medida para superar la crisis económica de la región. De este libro surgieron varios de los actuales referentes de la educación superior en Europa, los cuales posteriormente fueron considerados también por la UNESCO y el Banco Mundial en sus propuestas de cambio de la educación superior para los países subdesarrollados.⁶

En Latinoamérica la cultura de evaluación institucional empieza a inicios de los años 90 cuando los países de la región conciertan en fortalecer sus vínculos a través de alianzas en los ámbitos político, económico, social, cultural y educativo, en este último con el afán de construir redes académicas y científicas de educación superior, promover la convergencia del trabajo común y mejorar su competitividad a nivel regional y mundial.

Para nadie es desconocido que a pesar de los esfuerzos emprendidos por garantizar la calidad de la educación superior en los países de América Latina y el Caribe, la mera promulgación de políticas educativas no ha sido suficiente, la educación

⁶ (Hernández, 2001)

superior en la región muestra fuertes desigualdades, entre ellas: la atención a grupos poblacionales tradicionalmente excluidos, la calidad y pertinencia de la educación que se ofrece, los niveles de formación de sus docentes, la incorporación de los contenidos provenientes de la “Sociedad del Conocimiento”, la utilización de nuevas tecnologías de información y comunicación, etc. Bajo este escenario, surge en América Latina el denominado “Estado Evaluador”, como consecuencia del inexorable crecimiento de la población de estudiantes a nivel superior, el incremento del número de instituciones privadas - creadas sin un criterio previo en cuanto a calidad ni pertinencia institucional- y los reclamos del sector empresarial por la demanda de profesionales competentes.

En la Conferencia Mundial de la Educación Superior realizada en París en 1998 se plantea en forma explícita que la evaluación institucional consiste en una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes.

En el Ecuador la preocupación por contar con un sistema de educación superior de calidad surge a partir de 1995 cuando el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP) organiza el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación como concreción a la recomendación del proyecto “Misión de la Universidad Ecuatoriana para el Siglo XXI”⁷, el que conjuntamente con estudios realizados acerca de la calidad de la educación universitaria (1996) y un primer borrador de la “Guía de procedimientos para la Evaluación Institucional” (1997), motivaron en la sociedad ecuatoriana la demanda de una educación de calidad.

⁷ Investigación desarrollada junto con el Ministerio de Educación (MEC) en junio de 1992 y financiada por el Banco Mundial. (Diario HOY, 2012)

Este requerimiento social se vio reflejado en el artículo 79 de la Constitución Política de la República de 1998, el cual manifestaba: “Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará en forma independiente en cooperación con el Consejo Nacional de Educación Superior”.

Es así como en el año 2002, se conforma el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA), como entidad responsable de la construcción de un Sistema de Autoevaluación Institucional, Evaluación Externa y Acreditación, para las Instituciones de Educación Superior (IES) en el Ecuador.

Actualmente la Ley Orgánica de Educación Superior, vigente a partir de octubre del 2010, en su Título IX, Sección Segunda, contempla al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior - CEAACES, como el organismo público técnico, encargado de normar la autoevaluación institucional y ejecutar los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y aseguramiento de la calidad. De igual manera menciona que las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, de artes y conservatorios del país deben someterse en forma obligatoria a la evaluación interna y externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al aseguramiento de la calidad.⁸

⁸ LOES – 2010, Art. 171, 173

Bajo esta perspectiva, puede entenderse entonces que los procesos de evaluación y acreditación de las IES están fuertemente ligados al principio de calidad de la educación, claramente definido en el Art. 93 de la LOES: “El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente”. Este marco referencial vincula estrechamente a la evaluación institucional con la evaluación de la calidad, encaminada a determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cualitativos y cuantitativos, los cuales permitirán establecer un claro diagnóstico de sus funciones, componentes y procesos con la finalidad de mejorarlos.⁹

Por otro lado se puede entender a la acreditación como un proceso de validación de la calidad de las instituciones de educación superior, carreras o programas educativos sobre la base de una evaluación previa.

“La acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CEAACES”. (Asamblea Nacional, 2010)

Con relación al “Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior”, la LOES lo define como un proceso constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con el control y regulación del sistema nacional de

⁹ LOES – 2010, Art. 94

educación, encaminadas a garantizar la eficiente y eficaz gestión de las carreras, programas académicos y en sí de las instituciones de educación superior.¹⁰

El Sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador

“La evaluación es un proceso sistemático de análisis y reflexión que permite conocer, comprender e interpretar la realidad de las instituciones del sistema de educación superior, en su conjunto, o de cada una de sus unidades académicas, con el fin de tomar decisiones destinadas al mejoramiento de la calidad para así cumplir con sus objetivos sociales. La evaluación de la educación superior en el Ecuador considera el cumplimiento de tres grandes fases en el proceso: 1) autoevaluación, 2) evaluación externa y 3) acreditación.” (SENPLADES, 2008)

A fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el Art. 79 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, el Gobierno Nacional presidido por el Dr. Gustavo Noboa, expide el 19 de septiembre del 2002 el “Reglamento General del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación”, a fin de normar el funcionamiento del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, órgano judicial responsable de la ejecución del Sistema.

Para el año 2003 el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA) define la estructura del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES) de la siguiente manera:¹¹

¹⁰ LOES – 2010, Art. 96

¹¹ (CONEA, 2003)

- El componente institucional: universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores, técnicos y tecnológicos.
- El organismo acreditador: CONEA (actualmente CEAACES)
- El componente legal: Constitución Política de la República, Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento General del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación y otros reglamentos.
- El componente técnico: características y estándares de calidad, guías de autoevaluación, manual de evaluación externa y otros instructivos y documentos técnicos.
- Los procesos de evaluación y acreditación.
- Los usos y beneficios de la evaluación y acreditación.

Según el Artículo 91 de la Ley Orgánica de Educación Superior, vigente en el 2003, los objetivos y principios del sistema de evaluación son los siguientes:¹²

OBJETIVOS

- Asegurar la calidad de las instituciones de educación superior y fomentar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión en los centros de educación superior, para lo cual se integrarán los procesos de autoevaluación institucional, evaluación externa y acreditación
- Informar a la sociedad ecuatoriana sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento

¹² (CONEA, 2003)

- Posibilitar la rendición social de cuentas del CONESUP y de los centros de educación superior, en relación con el desarrollo integral que requiere el país y sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos
- Contribuir a garantizar la equivalencia de grados y títulos dentro y fuera del país.
- Contribuir a que los procesos de creación de universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos respondan a reales necesidades de la sociedad. (CONEA, 2003)

PRINCIPIOS

- Búsqueda de la excelencia académica. La universidad ecuatoriana es la instancia formadora de profesionales que se involucran en la actividad social, para aportar con sus conocimientos al desarrollo de la sociedad. La Universidad debe, permanentemente, buscar la práctica de los mejores niveles en todos los ámbitos de su accionar. La búsqueda de la excelencia académica en las IES tiene que ver con la incesante preocupación por descubrir verdades a través del diálogo, construidas circunstancial y permanentemente por los actores sociales.
- Respeto y fortalecimiento de la institucionalidad jurídica. La Universidad ecuatoriana desarrolla sus actividades dentro del marco del Estado de Derecho, que es la forma de convivencia social más desarrollada, fundamentada en presupuestos que deben ser respetados. El Estado de Derecho está estructurado por un sistema jurídico que le da forma y que debe aplicarse y respetarse permanentemente. El sistema jurídico en el Ecuador tiene como norma

suprema a la Constitución de la República, la misma que da validez a las otras normas de derecho, que necesariamente deben estar supeditadas a lo establecido en esa norma fundamental. Uno de los más graves problemas de nuestro país tiene que ver con el limitado cumplimiento de las normas jurídicas. El respeto al derecho debe ser rescatado y convertido en guía y referente de vida en todos los niveles de las instituciones y de las personas. El respeto a la Constitución de la República, leyes generales, leyes especiales, estatutos, reglamentos y otras normas legales permitirá fortalecer la institucionalidad jurídica en nuestro país. Las IES deben dar ejemplo respetando estrictamente la normativa existente en todas las actividades que le son propias, tanto al interior de la institución, como en las relaciones que mantiene con la comunidad en la que interactúa.

- Transparencia administrativa y financiera. Es preciso contribuir al fortalecimiento de una cultura de transparencia en la gestión universitaria, mostrando buena disposición para transparentar su organización, administración, funcionamiento y quehacer social, más allá, incluso, de la obligación legal. Es necesario evidenciar pulcritud y eficiencia en el manejo peticiones y ronda de preguntas administrativo institucional, poniendo a disposición del público en general, toda la información relacionada con sus ingresos y egresos y cómo se efectúa el ejercicio y manejo de los mismos. El acceso a la información por parte de la comunidad debe ser una práctica regulada por la institución. Es necesario contar con políticas que permitan difundir toda la actividad universitaria. La rendición social de cuentas debe ser una práctica institucional obligatoria, para que de esta manera la sociedad a la

cual sirve la universidad conozca formalmente su manejo administrativo institucional. Todas estas prácticas de transparencia administrativa repercutirán favorablemente en el mejoramiento de los procesos democráticos de la sociedad. La rendición social de cuentas del accionar de las IES permitirá que éstas encuentren cada vez mejores niveles de posicionamiento social, que les permitirán consolidar su espacio como instituciones fundamentales en la vida del país.

- Conciencia de nuestra identidad pluricultural y multiétnica. El Ecuador es un país multiétnico y pluricultural. La realidad étnica está dada por los diferentes habitantes de este territorio a lo largo de la historia: pueblos aborígenes, incas, españoles que vinieron con la conquista y que fundamentaron la colonia, africanos que llegaron en esa misma época; y luego el gran mestizaje entre todas estas etnias. Es indispensable que esta realidad sea considerada conscientemente para que se la entienda e incorpore a nuestra visión de vida. Los ecuatorianos somos un pueblo conformado por grupos humanos de distintas razas y culturas, cada uno de los cuales aporta con su acervo cultural a la conformación de una instancia diferente y unificadora: la ecuatoriana. La comprensión de las diferencias raciales y culturales no debe ser el objetivo en sí, más bien debe ser considerada como una etapa histórica indispensable, en el proceso social permanente de búsqueda de una identidad propia y aglutinadora. Debemos comprender la pluralidad para que, respetándola y potenciándola, construyamos un futuro que nos identifique, nos defina y nos proyecte hacia el progreso y el bienestar.

- Compromiso con el cambio social, los derechos humanos, la solidaridad, la justicia social y la democracia participativa. La sociedad ecuatoriana, como todas, se encuentra en un proceso permanente de cambio. El Ecuador es un país que tiene una realidad social que muestra grandes diferencias en la calidad y los niveles de vida de las personas. La riqueza está concentrada en pocas manos y los grandes grupos humanos se encuentran en situaciones marginales de pobreza, desamparo, insalubridad, bajo nivel de educación y sin posibilidades concretas de desarrollo. La universidad, como la institución educativa de más alto nivel, debe ser uno de los agentes de cambio social más importantes. La Universidad está obligada a ser uno de los motores sociales que impulsen procesos que permitan superar la situación descrita por compromiso social y obligación moral. Se debe reflexionar, dialogar y asumir el compromiso de avanzar en el cambio social. (CONEA, 2003)

El Modelo de Evaluación Institucional - CONEA 2003

El Modelo de Evaluación Institucional desarrollado por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación – CONEA, en septiembre del 2003, ha sido el único que hasta el momento se ha aplicado con propósitos de acreditación a varias de las instituciones de educación superior en el país. En su estructura contempla tres grandes fases: la autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación.

La Autoevaluación

Es el riguroso y sistemático examen que una institución realiza sobre la totalidad de las actividades institucionales o de un programa específico, con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, y que tiene como propósito superar los obstáculos existentes y destacar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y alcanzar la excelencia académica. (CONEA, 2003)

La actual Ley Orgánica de Educación Superior - LOES reconoce al proceso de autoevaluación como una norma para garantía de la calidad y dispone que la planificación y ejecución de la autoevaluación esté a cargo de cada institución de educación superior, en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad – CEEACES.¹³

La Evaluación Externa

La evaluación externa es el examen que el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación realiza sobre las actividades integrales de una institución de educación superior o de un programa específico de determinada institución, para verificar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales, de tal manera que el CONEA pueda certificar ante la sociedad la calidad académica y la

¹³ LOES – Art.99

integridad institucional. Este examen se efectúa a través de pares académicos. El informe de la autoevaluación es la base de la evaluación externa.(CONEA, 2003)

El Artículo 100 de la LOES define a la evaluación externa como un proceso de verificación que el CEAACES realiza a través de pares académicos a las actividades de una IES, a una carrera o programa; a fin de determinar que su desempeño cumple con características y estándares de calidad y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales o de carrera, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad su calidad académica y su integridad institucional.

La Acreditación

La acreditación es la certificación que el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación confiere a una institución, carrera, programa o unidad académica del Sistema Nacional de Educación Superior, certificación por la que se hacen públicos la claridad de su Visión, Misión y objetivos, la calidad de sus procesos académicos (docencia e investigación), la eficiencia de su gestión, la coherencia de sus propósitos, recursos y planeamiento, lo que garantiza un sostenido desempeño de calidad de la institución, la carrera o el programa acreditados. (CONEA, 2003)

Actualmente la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Capítulo 1 del Título V, determina a la evaluación de la calidad como un proceso permanente y de seguimiento continuo y a su vez ratifica a la acreditación como un procedimiento que contempla la autoevaluación y la evaluación externa, a la vez que determina que el CEAACES es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la educación superior.

El Modelo de Evaluación de Desempeño – CONEA 2009

El 22 de julio del 2008, la Asamblea Constituyente de Montecristi emite el Mandato Constitucional N°14, con el objetivo de derogar la ley de creación de la Universidad Cooperativa de Colombia del Ecuador y derogar el artículo f) de la Ley Orgánica de Educación Superior. En la disposición transitoria primera, obliga al Consejo Nacional de Educación Superior – CONESUP a presentar un informe de la situación jurídica de todas las entidades educativas bajo su control, y a la vez, exige al Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación – CONEA, presentar un informe técnico sobre el nivel de desempeño de los establecimientos de educación superior.¹⁴ Para cumplir con este mandato, en septiembre del 2009 el CONEA presenta el Modelo de Evaluación de Desempeño Institucional de las Instituciones de Educación Superior, el cual considera cuatro dimensiones fundamentales de evaluación: Academia, Estudiantes y Entorno de Aprendizaje, Investigación y Gestión. No se considera como parte del modelo el proceso la autoevaluación.

A continuación se presenta un breve resumen del alcance de cada dimensión:¹⁵

I. Academia

En esta dimensión se evalúan las condiciones principales que deben tomarse en cuenta para que el desarrollo de la docencia universitaria sea de calidad y pueda

¹⁴ (Asamblea Constituyente , 2008)

¹⁵ (CONEA, 2009)

constituirse en “una verdadera comunidad científica, profesional y artística con autoridad, reconocimiento, legitimidad y debida protección en su medio”. (CONEA, 2009)

Dentro de este criterio se consideran las características primordiales que debe cumplir el cuerpo docente universitario:

a. Formación académica

Formación académica de los docentes en las IES desde el punto de vista de tres aspectos: 1) Nivel Académico, que tiene por objeto distinguir la planta docente que alcanzó títulos de posgrado respecto al total de docentes. 2) Categoría de Posgrado, que distingue la formación en maestría y en especialización. Finalmente, se integra el indicador Doctorado que identifica la formación de los profesores en este tipo de programas.

b. Dedicación docente

Tiempo de dedicación de los docentes dentro de cada institución. Se distingue entre dedicación exclusiva, a tiempo completo y a tiempo parcial.

En esta dimensión se pretende medir la calidad de atención que la institución tiene por el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y por el desarrollo de actividades complementarias (no docentes). Dentro de este criterio se consideran dos subcriterios:

1. Docentes a tiempo completo, se analiza: la cantidad de “docentes a dedicación exclusiva y a tiempo completo”, la relación entre el número de estudiantes y esos docentes y, finalmente, la cantidad de horas promedio semanales de clase que dicta un docente a tiempo completo.

2. Docentes a Tiempo Parcial, se analizan tanto la cantidad de “docentes a tiempo parcial” como la cantidad de horas promedio semanales de clase que dicta un docente bajo esta modalidad de contrato.

Finalmente, se integra como indicador en el modelo un índice denominado Calidad de dedicación que analiza el trabajo no docente realizado por la planta de profesores de las IES.

c. Carrera docente

Es el tercer criterio en la dimensión Academia y se concentra en la Carrera Docente. Considera como subcriterios: los deberes y derechos de los docentes y la institucionalización de dicha carrera.

Entre los indicadores del primer subcriterio se distinguen el cogobierno de los docentes y los mecanismos de “contratación” docente de la IES. Adicionalmente se evalúa la política salarial estructurada en base a la existencia de un escalafón y una asignación salarial.

En el segundo subcriterio se destacan tres indicadores: 1) Remuneración, que constituye un índice promedio de remuneraciones de todos los tipos de docentes según su dedicación, 2) Promoción, que alude a los ascensos de categoría dentro del escalafón docente; y 3) Evaluación de desempeño de los profesores.

d. Vinculación con la colectividad

El cuarto y último criterio evalúa la temática de la vinculación con la colectividad en la labor docente. Aquí se integran tres indicadores claves: la cantidad de programas de este tipo con que cuentan las IES, los docentes y los estudiantes que participan en ellos.

En resumen, el ámbito Academia evalúa la calidad de la enseñanza a través de criterios como:

- La más alta formación académica de los profesores
- Una adecuada interacción entre el cuerpo de profesores y los estudiantes
- Una adecuada relación entre el cuerpo de profesores y la institución.
- Garantía de condiciones para que los docentes pueden dedicarse a actividades no docentes y que resultan fundamentales para seguir enriqueciendo su labor de enseñanza
- La existencia de estatutos y reglamentación que garanticen de manera clara y no arbitraria los derechos de los docentes y su carrera docente

II Estudiantes y Entorno de Aprendizaje

En esta segunda dimensión se consideran las prácticas universitarias relacionadas con la admisión, permanencia y egreso de los estudiantes, evaluadas bajo dos aspectos: uno político evaluado a través del criterio deberes y derechos y otro técnico evaluado a través del criterio soporte académico.

a. Deberes y Derechos

Este criterio se desagrega en tres subcriterios, 1) Acceso, el cual valida la existencia de un sistema de admisión, nivelación y políticas de becas. 2) Reglamentación, donde se asegura la existencia de normas que garanticen un gobierno democrático, políticas formales de ingreso y graduación. 3) Titulación, orientado a evaluar la eficiencia terminal de la universidad a través de dos indicadores: tasa de graduación y tiempo de titulación.

b. Soporte Académico

Considera tres subcriterios donde se valoran las facilidades modernas que ofrece la universidad para el acceso y uso de: bibliotecas, laboratorios y tecnologías de información y comunicación (TICs).

El subcriterio Biblioteca se valora a través de tres indicadores: a) Espacio; b) Títulos; y c) Bibliotecas virtuales contratadas por la universidad.

En el subcriterio Laboratorios se evalúa la existencia de equipamientos para el ejercicio de una docencia e investigación acorde a su oferta académica y se mide a través de tres indicadores: a) Suficiencia; b) Funcionalidad; y c) Renovación.

Finalmente en el tercer subcriterio TIC's, se busca evaluar el nivel de equipamiento informático de la universidad, así como la calidad de la conectividad a los servicios de internet.

III. Investigación

En esta dimensión se pretende evaluar, a través de tres criterios, el nivel de integración de las actividades de investigación que llevan a cabo las instituciones de educación superior, con la docencia.

a. Políticas de investigación

Evalúa la existencia de políticas de investigación las cuales se cristalizan a través de la existencia de líneas de investigación. Se consideran además las facilidades que brinda la institución a sus docentes para el desarrollo de la investigación: becas, licencias o año sabático.

b. Praxis investigativa

Este criterio permite establecer el nivel de implementación de las políticas de investigación evaluado a través de la cantidad de fondos destinados a la investigación y la formación en investigación, considerando en este último punto, el número de proyectos de investigación, el nivel de participación de los docentes (investigación docente) y el nivel de involucramiento de los estudiantes (investigación formativa).

c. Pertinencia de la investigación

El tercer y último criterio está enfocado a los alcances y los logros de la investigación. Para esto se han considerado dos indicadores de medición: 1) los resultados de la investigación en términos de logros e impactos sociales y 2) las publicaciones científicas de los docentes.

IV. Gestión

Este ámbito valora la gestión y administración de las instituciones de educación superior reconociéndolas como organizaciones profesionales, con una misión y visión claramente definidas. Bajo esta perspectiva se consideran dos criterios de evaluación: la organización y gestión propiamente dicha y la infraestructura.

a. Organización y gestión

Con relación al primer criterio, éste tiene dos subcriterios: 1) políticas institucionales, que se centra en dos aspectos: acción afirmativa y egresados. El primero se refiere a la existencia de normas y prácticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades de grupos humanos tradicionalmente discriminados. El segundo, comprende la pertinencia de la enseñanza universitaria a través de su relación con sus egresados. 2) gestión interna de las IES, analizada a través de cuatro indicadores: a) gestión del presupuesto, que básicamente se refiere a la medida en que la comunidad universitaria entiende las bases sobre las cuales los recursos financieros son asignados y usados por la institución. b) patrimonio, como evidencia de la consolidación financiera de la institución. c) planta administrativa, expresada como la relación entre empleados no docentes y el número de profesores a tiempo completo. d) comunicación interna, referido a la existencia de procesos de comunicación organizacional.

b. Infraestructura

El segundo criterio incluye tres indicadores que evalúan la disponibilidad de instalaciones adecuadas para facilitar a estudiantes y docentes el desarrollo de las actividades académicas. 1) accesibilidad, facilidades de acceso y movilidad para personas discapacitadas. 2) espacios de bienestar, que permitan calificar a la institución como un campus universitario. 3) oficinas docentes, facilidades que la IES ofrece para el desarrollo de labores de la planta docente a tiempo completo.

Como resultado de la aplicación del modelo se categorizó a las instituciones de educación superior en cinco grupos: A, B, C, D y E, según su nivel de cumplimiento de los indicadores propuestos. De acuerdo a la normativa vigente estas categorías se consideran aún válidas hasta que se realice el nuevo proceso acreditación a cargo del CEAACES.

LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LAS UNIVERSIDADES

Las actividades de gestión en las instituciones de educación superior como las universidades, están divididas en dos grandes grupos: administrativas y académicas. Las primeras se encargan de gobernar los recursos humanos, de información, económicos, financieros y físicos, mientras que las segundas se encargan en cambio de la dirección, coordinación y monitoreo de las actividades de docencia, investigación y extensión universitaria. (Pacheco, 2008).

A fin de presentar una visión más clara acerca de todas las funciones relacionadas con la gestión académica en el campo universitario, sea hace necesario conocer los ámbitos en los que se desenvuelve.

Ámbitos de la Gestión Académica

Según Lucas Pacheco en su obra “La Universidad – Desafíos en la Gestión Académica”, la gestión académica involucra los siguientes ámbitos de gobierno:

- Vinculación con la colectividad
- Desarrollo curricular y extracurricular
- Desarrollo científico y tecnológico
- Administración del personal académico
- Dirección y coordinación de los organismos de apoyo

- a. En el ámbito de Vinculación con la colectividad la gestión académica se orienta a cuatro campos: 1) el sistema educativo nacional y en particular el nivel medio, 2) las relaciones con el estado, al cotejar sus políticas de ciencia, tecnología y educación con las del sistema nacional de educación superior, 3) las demandas de los sectores productivos y empresariales, de los sectores laborales y populares, y 4) las relaciones académicas internacionales a fin de afianzar los nexos de cooperación académica.

- b. En el ámbito del Desarrollo del diseño curricular y extracurricular, existen tres tipos de tareas de vital importancia: 1) la planificación curricular, 2) el seguimiento y coordinación del desarrollo secuencial de los contenidos científicos y un monitoreo de los nexos pedagógicos y didácticos entre los diferentes contenidos. 3) la evaluación del currículo, al revisar periódicamente las relaciones entre las demandas sociales y las ofertas académicas.

- c. En el ámbito del Desarrollo científico y tecnológico consiste en conocer y manejar adecuadamente los instrumentos indispensables para dirigir la programación, seguimiento, evaluación y difusión, y si es el caso, la aplicación de los diferentes niveles de investigación: investigación científica, tecnológica y formativa (desarrollo académico y cultural).

- d. En el ámbito de Administración del personal académico, se consideran las políticas de selección, capacitación y evaluación del personal docente. En este contexto y bajo el entendido de que el nivel académico de una universidad está

dado especialmente por el nivel científico y académico de sus profesores; este ámbito se puede considerar de importancia fundamental dentro de las actividades de la gestión académica.

- e. En el ámbito de la Administración de los organismos de apoyo es importante considerar que existen dos tipos de organismos de apoyo académico: 1) organismos de procesamiento académico (archivos y bibliotecas), laboratorios, centros de informática y redes electrónicas, y 2) organismos de información y difusión tales como, sistemas de información, centros de documentación, actividades de difusión y oficinas editoriales. Ambos organismos podrían suponerse como dependencias administrativas, sin embargo cumplen actividades de gran trascendencia académica, por lo cual constituyen preocupaciones concretas de la gestión académica.

Los condicionantes de la Gestión Académica

En el entorno en el que se desarrollan las universidades existen aspectos que condicionan la eficacia de la gestión académica. Dentro de estos aspectos se consideran: la situación financiera, el particular concepto de autonomía, el sistema de cogobierno y el nivel académico. (Pacheco, 2008)

La Situación Financiera

La escasez de recursos económicos es una realidad que afecta a la gran mayoría de las universidades tanto públicas como privadas, situación que incide directamente en la eficacia de su gestión académica, ya que al no disponer de suficientes medios financieros, no está en condiciones de remunerar adecuadamente a su personal académico dentro del cual está la planta directiva, quien es la principal responsable de la gestión académica. Esta carencia ha propiciado que en varias instituciones se registre una disminución gradual del tiempo de dedicación de dicha planta al desempeño universitario, tiempo que ha sido remplazado por actividades encaminadas a buscar remuneraciones complementarias, a través de la realización de actividades fuera del contexto académico.

A su vez, este menor tiempo de dedicación no permite a la universidad contar con fuentes alternativas o complementarias suficientes de financiamiento como resultado de disponer de una gestión académica de alta calidad, ejecutada mediante estudios de demandas sociales y concretadas por medio de la concertación de proyectos académicos muy específicos: de docencia, de investigación y de extensión a nivel de pregrado y postgrado.

La Autonomía Universitaria

Una de las primeras definiciones de autonomía universitaria se puede visualizar en el Manifiesto de Córdoba (junio 1918), en el cual los estudiantes solicitaban la independencia de las universidades del Gobierno, entidad que para ese entonces,

aplicando el modelo napoleónico, ejercía fuerte control sobre las instituciones educativas de nivel superior al interferir directamente en la selección y contratación de docentes, y en los contenidos de los programas académicos.

La autonomía universitaria, según Lucas Pacheco, se apoya en tres pilares básicos: el gobierno, el desarrollo académico y el sostenimiento financiero. Un punto importante a considerar es que la autonomía institucional, no solamente de la universidad sino de otras instituciones de la sociedad, sólo es posible en forma relativa, ya que si se tiene como objetivo prestar adecuadamente sus servicios a la sociedad, tiene que involucrarse bajo diversidad de dimensiones en la compleja trama social, entonces su autonomía será siempre relativa.

La autonomía de gobierno será viable en la medida en que se disponga de autonomía académica, esto es, de la forma como la institución es reconocida por la sociedad a través de los profesionales que entrega y/o de las creaciones científicas, tecnológicas y culturales que realiza. A su vez la autonomía académica será la vía por medio de la cual se sustente una relativa “autonomía” financiera sostenida en mecanismos orientados a generar recursos complementarios de financiamiento como fruto de consultorías y creaciones científicas ofrecidas a la sociedad bajo el auspicio de la institución.

El Gobierno Universitario

El ejercicio del gobierno universitario en los niveles de mayor autoridad y decisión como consejos, decanatos y direcciones, se realiza a través del cumplimiento

de tareas netamente administrativas: manejo de los recursos humanos, de los recursos financieros y de los recursos físicos; quedando en un segundo plano el cumplimiento de tareas inherentes a la gestión académica. En este contexto lo más probable es que, por la diversidad de aspectos que conforman la gestión académica, sus verdaderas acciones no estén consideradas dentro de la normativa institucional (estatutos y reglamentos) y más bien en estos instrumentos predominen las estrategias del trabajo administrativo. Bajo este esquema no sería extraño que en varias universidades, no existan, o sean muy incipientes las políticas académicas, situación que se pone en evidencia al tener departamentos de planificación académica temporales o poco metódicos.

Por lo antes expuesto, es prioritario que se considere a la gestión académica como la principal actividad de los organismos colegiados y de las máximas autoridades universitarias, rediseñándose inclusive las estructuras académicas y los mecanismos de funcionamiento universitario con el respaldo de la normativa correspondiente.

El Nivel de Desarrollo Académico

El nivel de desarrollo de la gestión académica depende del grado de desarrollo que hayan alcanzado las actividades académicas universitarias. La amplitud de este desarrollo y el nivel de las actividades académicas dependen fundamentalmente de dos factores: académicos y no académicos.¹⁶

¹⁶ (Pacheco, 2008)

Como parte de los factores académicos se consideran:

- El grado de formación y capacitación científica y académica de los profesores y el grado de su producción científica y académica
- La estructura académica y el entorno de aprendizaje
- El nivel de preparación de los estudiantes de educación media.
- Las políticas de selección, contratación, capacitación y evaluación del personal docente.

Entre los factores no académicos quizá el de mayor injerencia sea la política de remuneraciones, en razón de que puede considerarse que si las remuneraciones son adecuadas existen también condiciones adecuadas para el desarrollo académico.

El pensar en un nivel académico de excelencia obliga necesariamente a tener en cuenta tres condiciones:

- Que el conocimiento científico, tecnológico y académico sea global.
- Que exista un recurso humano que desarrolle sus actividades científicas, profesionales y académicas alrededor de temas, proyectos o programas situados dentro del nivel básico de las ciencias.
- Que la gestión académica esté en manos de los profesores que dispongan de una experiencia académica integral (docente, investigativa y profesional).

Principios de la Gestión Académica

Transparencia

Todas las actividades relacionadas a la gestión académica deben ser conocidas por todos los integrantes de la comunidad universitaria, en especial por los académicos y los estudiantes, principales integrantes de una institución que tiene como objetivo la formación científica y profesional, y quienes pueden realizar aportes enriquecedores a la gestión académica por la vía de la opinión y de la crítica.

Excelencia

La gestión académica debe desempeñarse con niveles de excelencia bajo el único propósito de demostrar fehacientemente la calidad científica y académica de la institución educativa.

Valores Éticos y Morales

Son los requisitos ineludibles que permiten afianzar las condiciones de liderazgo, elemento indispensable para una gestión académica de alta calidad.

La evaluación de la gestión académica

Hablar de una gestión académica exitosa implica la evaluación de una “gestión” que ha alcanzado objetivos, y que para ello, se ha valido de herramientas que le han permitido tomar las decisiones adecuadas. Toda institución educativa comprometida con el logro de la calidad de la educación debe interesarse por implementar estándares e indicadores que le permitan evaluar su gestión académica, la cual es vital para garantizar el cumplimiento de su misión y visión institucional. Bajo esta perspectiva los procesos de evaluación persiguen como propósito fundamental el mejoramiento de todos los ámbitos de gestión y principalmente de aquellos relacionados con el quehacer docente, considerado como el más importante ya que marca el quehacer universitario enfocado en su deber ser.

En el año 2003, la “Guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador” elaborada por el entonces llamado Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA), consideraba como parte del modelo cuatro ámbitos de evaluación: Gestión Administrativa, Docencia, Investigación y Vinculación con la Colectividad, de éstos, los tres últimos agrupaban la mayor parte de los indicadores relacionados con la gestión académica de las instituciones de educación superior.

En el Modelo de Evaluación del Desempeño creado también por el CONEA en el 2009 para dar cumplimiento al Mandato Constitucional N°14, se evalúa

principalmente la gestión académica en dos de las cuatro dimensiones: Academia e Investigación.

La gestión académica valorada a través de los procesos de evaluación no debe entenderse únicamente como el cumplimiento de estándares e indicadores de un “modelo de evaluación”, sino como un sistema de coherencias entre los diferentes factores que constituyen los tres saberes de las competencias: el ser, el hacer, y el deber ser de las universidades.

La evaluación e innovación del ámbito docencia dentro del quehacer universitario es uno de los aspectos que debe constituirse como fundamental, ya que a través de ella se concretan los procesos de formación científico-técnica y humanista de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de problemas sociales.

En el Ecuador, sin duda, es la cultura de evaluación la que aún necesita entenderse y asentarse como un proceso sostenible en el tiempo a fin de que las instituciones de educación superior puedan encarar los grandes desafíos de la universidad a nivel internacional.

EL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

La Universidad Internacional SEK (UISEK) desde el inicio de sus actividades académicas, el 16 de junio de 1993, ha venido desarrollando procesos de evaluación interna y de verificación externa con parámetros establecidos en el Manual de Organización y Funcionamiento de la Institución Internacional SEK, en orden a alcanzar la excelencia académica y la calidad requerida en los procesos de enseñanza, lo que ha permitido que la universidad entregue a la sociedad profesionales altamente capacitados y con responsabilidad social.

Para el desarrollo de un modelo de gestión basado en una cultura de calidad y excelencia académica, la UISEK considera como procesos claves, que definen el alcance de su sistema de gestión de la calidad, los siguientes:¹⁷

- La admisión de estudiantes basada en adecuados estándares de aptitud y rendimiento potencial en la carrera de su elección.
- La docencia como proceso personalizado orientado al aprendizaje y al crecimiento humano y social del alumno.
- El apoyo a la investigación de profesores, para renovar la docencia, y de alumnos, para lograr graduarse al culminar los estudios de la carrera.

¹⁷ Tomados del Manual de Organización y Funcionamiento de la Institución Internacional Sek – Universidades.

- La formación complementaria y la educación continua para alumnos, egresados y sociedad en general, en sus múltiples dimensiones de arte, cultura, deporte y actualización del saber.
- La vinculación de la docencia con la práctica, de modo que la formación del estudiante sea aplicable, durante la carrera, en entornos de trabajo supervisados y apoye la inserción profesional de los graduados.
- La respuesta ágil y oportuna de la administración interna a las necesidades de clientes internos y externos.

En noviembre del 2006 la UISEK, con el respaldo del CONEA, realiza los primeros talleres de preparación para el proyecto de evaluación institucional con fines de acreditación, en los cuales involucra a toda su comunidad académica, evidenciando de esta manera su compromiso y preocupación por alcanzar la certificación de calidad que en ese entonces otorgaba el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) a través del SEAES¹⁸.

Es así como el 9 de junio del 2007, con la firma del Convenio de Cooperación para la realización de la Autoevaluación Institucional con fines de acreditación, entre el CONEA y la UISEK, se marca formalmente el inicio del proceso de autoevaluación. Para la ejecución del proceso se diseña un modelo de autoevaluación basado en cuatro ejes de gestión, los cuales están estrechamente relacionados con los considerados por el modelo de evaluación desarrollado por el CONEA.

¹⁸ Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior

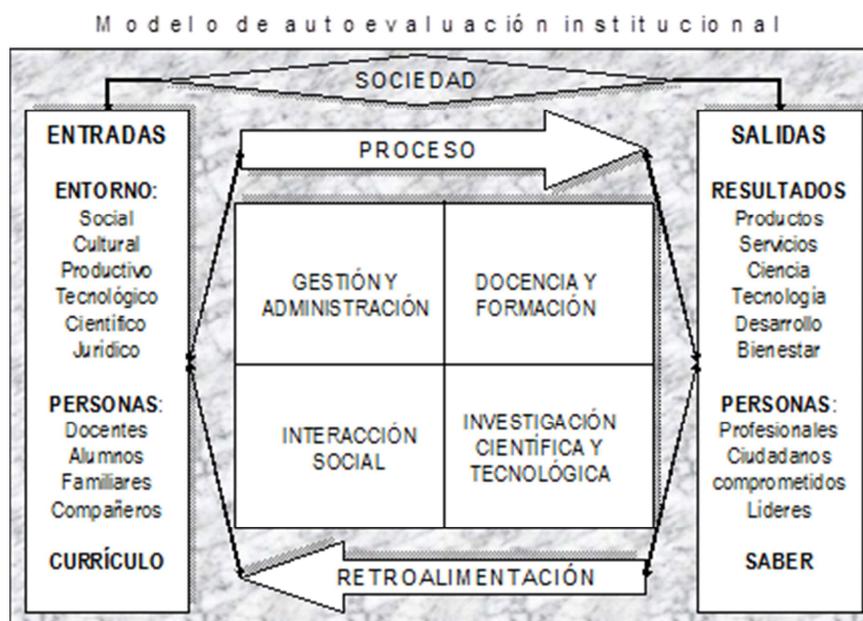


Gráfico 1: Modelo de Autoevaluación Institucional UISEK - 2007

Como resultado de la ejecución del proceso de autoevaluación la UISEK obtuvo un nivel de cumplimiento del 84.73%, calificación que fue ratificada por el proceso de evaluación externa realizado por el CONEA en mayo del 2008, lamentablemente debido a la coyuntura que se presentó en julio del mismo año; cuando la labor realizada por el CONEA y el CONESUP¹⁹, fue severamente cuestionada por la Asamblea Constituyente a través de la promulgación del Mandato 14, el proceso de evaluación y acreditación de las universidades, entre ellas la UISEK, fue deslegitimado.

En agosto del 2009, en cumplimiento del Mandato 14, la Universidad Internacional SEK se sometió al proceso de evaluación de desempeño realizado por el CONEA, el cual no contemplaba la fase de autoevaluación institucional sino únicamente la fase de evaluación externa.

¹⁹ Consejo Nacional de la Educación Superior

Según el informe presentado por el CONEA, en noviembre del mismo año, el resultado de la aplicación del Modelo de Evaluación de Desempeño, ubicó a la UISEK en la categoría D. Entre las razones que justificaban esta categorización se presentaron las siguientes:

- Existencia de una planta docente en un alto porcentaje conformada por profesores contratados por horas de clase.
- Evidente sobrecarga horaria
- Nivel de remuneración que únicamente toma en cuenta la hora clase efectiva sin considerar tiempos de preparación, revisión de trabajos y tutorías a estudiantes.
- Estabilidad docente prácticamente inexistente.
- Falta de normas de selección en la admisión y nivelación de los estudiantes
- Incipientes políticas de acción afirmativa y de vinculación con la colectividad

Bajo esta perspectiva, los indicadores que evaluaban los aspectos anteriormente expuestos, estaban directamente relacionados con la docencia e incidían fuertemente en el nivel de la calidad de la enseñanza.²⁰

Tal como se mencionó anteriormente, el modelo del CONEA contemplaba la evaluación de cuatro ámbitos, considerados como los ejes fundamentales para el funcionamiento correcto de las IES dentro de un marco de calidad. Para la UISEK, la

²⁰ Informe de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador – Noviembre del 2009.

evaluación de los diferentes criterios e indicadores, dio como resultado los siguientes porcentajes de cumplimiento:

- Academia 21.21%
- Estudiantes y Entorno de Aprendizaje 50.2%
- Investigación 7.8%
- Gestión Interna: 20.8%

El nivel de cumplimiento alcanzado en el criterio Academia es prácticamente el que marcó la clasificación de la universidad en la categoría D, despertando la preocupación de las autoridades institucionales, de los órganos colegiados y de la comunidad universitaria en general.

La evaluación institucional en el ámbito docencia

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, la UISEK inició un nuevo proceso de autoevaluación, esta vez basado en el modelo del Mandato 14, considerando como prioritarios los subcriterios relacionados con el criterio Academia el cual tiene incidencia directa con el ámbito de la docencia.

En la siguiente tabla se pueden evidenciar los indicadores relacionados a cada subcriterio:

Tabla 2.

Criterios e indicadores relacionados con la evaluación del ámbito docencia considerados en el Mandato 14.

Criterio	Indicador	Evaluación Mandato 14
Planta docente	% de docentes a completo	9.9%
	% de docentes con maestría	38.4%
Dedicación	Horas clase semanales docentes a tiempo completo	20 horas
	Horas clase semanales docentes a tiempo parcial	12 horas
	Calidad de la dedicación docente ²¹	2.3%
Carrera docente	Existencia de políticas de selección, contratación y carrera docente	No definidas
Vinculación con la colectividad	Número de estudiantes que participan en programas de vinculación con la colectividad.	123

Implementación de acciones de mejora en el criterio academia

Durante el período enero – junio del 2012 se implementaron una serie de mejoras encaminadas a perfeccionar el cumplimiento de los indicadores del modelo de evaluación de desempeño del mandato 14 relacionados con el criterio Academia:

- Contratación de docentes a tiempo completo hasta alcanzar un porcentaje del 31.45%
- Contratación de docentes con maestría hasta un porcentaje del 50% del total de la planta docente
- Reajuste de la carga académica de los docentes a tiempo completo de 20 a 18 horas semanales, logrando una mejora del indicador del 50.7% a 78.5%

²¹ Se consideran las horas destinadas a actividades académicas no relacionadas a la docencia.

- Reajuste de la carga académica de los docentes a tiempo parcial de 12 a 8 horas semanales, logrando una mejora del indicador de 0% a 84%
- Distribución de la carga académica de los docentes a tiempo completo considerando horas para tutorías, dirección de tesis y vinculación con la colectividad. Mejora de la calidad de la dedicación del 2.3% al 73.8%
- Participación de estudiantes en actividades de vinculación con la colectividad de 123 estudiantes a 516, mejora del indicador de 60.2% al 100%

Si bien es cierto con las acciones implementadas en ese momento se logró una mejora en el nivel de cumplimiento de los indicadores, el plan de trabajo elaborado por la Comisión de Evaluación Interna contemplaba la ejecución de acciones hasta septiembre del 2012, a fin de cumplir con el objetivo institucional de alcanzar el máximo nivel de cumplimiento en el criterio Academia. Tal es así, por ejemplo, que para el nuevo período académico que inicia en octubre se pretendía llegar al 60% de docentes a tiempo completo, 75% de docentes con nivel de maestría y el 5% de docentes con doctorado.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008, respecto a la calidad y la evaluación define los siguientes articulados:

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados.

Art. 353.- El sistema de educación superior se regirá por:

Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) publicada en el Registro Oficial N° 298, del 12 de octubre del 2010, señala:

Art. 95.- Acreditación.- La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación. Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para certificar la calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa. La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación. Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación externa realizada por un equipo de pares expertos, quienes a su vez deben ser acreditados periódicamente. El Consejo de Evaluación. Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Art. 96.- “Aseguramiento de la calidad.- El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores....”

Art. 97.- Clasificación Académica o Categorización.- La clasificación académica o categorización de las instituciones, carreras y programas será el resultado de la evaluación. Hará referencia a un ordenamiento de las instituciones, carreras y programas de acuerdo a una metodología que incluya criterios y objetivos medibles y reproducibles de carácter internacional.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General (H)

Los resultados de la evaluación institucional en cuanto a la gestión académica inciden en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Hipótesis Nula (Ho)

Los resultados de la evaluación institucional en cuanto a la gestión académica no inciden en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Operacionalización de variables

Variables de Investigación

Variable Independiente: Evaluación institucional

Variable Dependiente: Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la gestión académica – ámbito docencia.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE Evaluación Institucional	Proceso que lleva a emitir un juicio respecto de uno o más atributos de algo o alguien, fundamentado en información obtenida, procesada y analizada correctamente y contrastada con un referente claramente establecido, sustentado en un marco de referencia de valor y consistente con él, que está encaminado a mejorar los procesos educativos.	Modelo de Evaluación de Desempeño Mandato 14: Criterio Academia	- % de docentes a tiempo completo (TC) - % de docentes TC con nivel de maestría - Número de estudiantes por cada docente TC - Promedio de horas clase semanales de docentes TC - Promedio de horas clase semanales docentes a tiempo parcial (TP) - Índice de calidad de la dedicación académica de los docentes TC - Número de estudiantes que participan en programas de vinculación con la colectividad.	Entrevista /Guía de Entrevista
DEPENDIENTE Nivel de satisfacción de	Percepción de los estudiantes relacionada con las acciones de mejora implementadas	Sistema de evaluación y medición de impacto	- % de estudiantes satisfechos con la	Encuesta /Cuestionario

los estudiantes	como parte de la gestión académica en el ámbito de docencia.	institucional: Docencia	disponibilidad de los docentes TC para tutorías académicas. - % de estudiantes satisfechos con la disponibilidad de los docentes para dirección de tesis - % de estudiantes satisfechos con la calidad de la enseñanza de los docentes TC - % de estudiantes satisfechos con la calidad de la enseñanza de los docentes a tiempo parcial (TP) - % de estudiantes satisfechos por su participación en programas de vinculación con la colectividad	
-----------------	--	----------------------------	---	--

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Modalidad de la Investigación

Tomando en consideración que la investigación se realizará en los dos campus de la Universidad Internacional SEK, esto es, en el mismo lugar donde se presenta el problema y, las fuentes primarias de información serán los estudiantes, la modalidad de investigación a desarrollar es investigación de campo apoyada por investigación bibliográfica documental.

Tipo de Investigación

Debido a que se consideran dos variables de investigación y el objetivo del presente proyecto radica en determinar su relación comprobando sus efectos o resultados, el tipo de investigación a realizar es correlacional.

Población

Los informantes de calidad de quienes se obtendrá la información requerida para la presente investigación son todos los estudiantes de pregrado de la UISEK, quienes constituyen un universo de 1500 individuos.

Para la población se considerarán únicamente los estudiantes de tercero, cuarto y quinto año que estudian tanto en el campus Juan Montalvo - Guápulo como en el campus Miguel de Cervantes – Carcelén, quienes constituyen un grupo de 1100 participantes.

Muestra

Bajo la consideración de que todos los estudiantes considerados para conformar la población tienen la misma capacidad de ser parte de la muestra, se utilizará para la definición de ésta la técnica de muestreo probabilístico. Para la selección de los individuos participantes se utilizará como clave de identificación el código de estudiante que es un número único y, a través de un programa informático, en forma aleatoria, se obtendrán los registros seleccionados. Por lo tanto se aplicará un muestreo aleatorio simple.

Cálculo del tamaño de la muestra (n)

$$n = \frac{PQN}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

$$n = \frac{(0,5)(0,5)(1100)}{(1100 - 1) \frac{0,05^2}{2^2} + 0,25}$$

$$n = \frac{275}{1943}$$

$$n = 230$$

Técnicas e Instrumentos para recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica	Instrumento
Entrevista	Guía de entrevista
Encuesta	Cuestionario

Debido al tamaño de la muestra y que los informantes son los estudiantes, quienes podrían presentar diversas inquietudes con relación al proceso de evaluación institucional, se escogió la técnica de la encuesta/cuestionario porque es un instrumento que permite enfocar la atención del encuestado en los aspectos relevantes y específicos del estudio, obteniendo con precisión los datos requeridos.

Adicionalmente, con el propósito de obtener información confiable acerca de los avances del proceso de evaluación institucional, se vio necesaria la aplicación de una entrevista al experto quien dirige el proceso de evaluación con fines de acreditación, el Director de Planificación y Evaluación Interna de la UISEK, quien por la naturaleza de sus funciones dispone de datos relevantes directamente relacionados con la implementación de mejoras vinculadas a los indicadores del Modelo de Desempeño del Mandato 14.

Diseño de los instrumentos

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, la encuesta/ cuestionario utilizada para la recolección de información en esta investigación, será uno más de los instrumentos que se aplicarán como parte del Sistema de Medición de Impacto Institucional, el cual tiene como objetivo determinar los niveles de satisfacción de los estudiantes con diferentes aspectos de la gestión institucional.

En el Anexo A se pueden observar los dos instrumentos diseñados para los objetivos del presente proyecto.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Presentación, Análisis e Interpretación de resultados

Entrevista dirigida al Director de Evaluación Interna de la UISEK

a. Porcentaje de cumplimiento de la UISEK con relación al Modelo de Evaluación de Desempeño – Mandato 14.

Pregunta: ¿Cuál fue el porcentaje de cumplimiento global de la Universidad con relación a la evaluación realizada por el CONEA en cumplimiento del Mandato 14?

Respuesta: 31%

b. Criterios evaluados con el porcentaje más bajo

Pregunta: ¿Cuáles fueron los criterios evaluados con los porcentajes más bajos de cumplimiento?

Respuesta: Academia e Investigación:

c. Porcentaje de cumplimiento en el criterio Academia

Pregunta: ¿Cuál fue el porcentaje de cumplimiento de la UISEK con relación al criterio Academia?

Respuesta: 21,21%

d. Subcriterios evaluados dentro del criterio academia

Pregunta: ¿Qué subcriterios forman parte del criterio academia?

Respuesta:

- Nivel académico de la planta docente
- Tiempo y calidad de la dedicación docente
- Carrera docente
- Vinculación con la colectividad.

e. Nivel de cumplimiento de los subcriterios del criterio Academia

Pregunta: ¿Cuáles fueron los porcentajes de cumplimiento de los subcriterios del criterio academia?

Respuesta:

- Planta docente: 11,9%
- Dedicación: 23,5%
- Carrera docente: 18,2%
- Vinculación con la colectividad: 60,5%

f. Indicadores de la gestión académica – ámbito docencia relacionados a los subcriterios del criterio Academia

Pregunta: ¿Cuáles son los indicadores de la gestión académica – ámbito docencia relacionados con el criterio Academia?

- Políticas de selección y contratación de docentes
- Nivel académico de los docentes
- Porcentaje de docentes a tiempo
- Carga académica promedio semanal de los docentes a tiempo completo
- Carga académica promedio semanal de los docentes a tiempo parcial
- Número de programas de vinculación con la colectividad
- Número de estudiantes que participan en programas de vinculación de la colectividad
- Remuneración de los docentes a tiempo completo

- Calidad de dedicación de los docentes a tiempo completo (aquí se consideran las horas destinadas a actividades distintas a la docencia)
- Políticas de carrera docente

g. Acciones de mejora implementadas en la gestión académica - ámbito docencia

Pregunta: ¿Con relación a los indicadores mencionados, qué acciones de mejora se han implementado para superar el porcentaje de cumplimiento obtenido en la evaluación del Mandato 14?

Respuesta:

- Contratación de docentes a tiempo completo (del 9.9% al 31.45% del total de la planta docente)
- Contratación de docentes con nivel de posgrado - maestría (del 38.4% al 50% del total de la planta docente)
- Disminución de la carga académica de los docentes a tiempo completo de 20 a 18 horas semanales (mejora del indicador de 50.7% a 78.5%).
- Disminución de la carga académica de los docentes a tiempo parcial de 12 a 8 horas semanales (mejora del indicador de 0% a 84%)
- Incremento del número de programas de vinculación con la colectividad de 7 a 22.
- Incremento de la participación de estudiantes en programas de vinculación con la colectividad de 123 estudiantes a 516 (mejora del indicador de 60.2% al 100%)

h. Compromiso institucional con el proceso de evaluación institucional con fines de acreditación.

Pregunta: ¿Considera usted que existe el compromiso por parte de las autoridades de la Universidad para apoyar el proceso de evaluación institucional y obtener la acreditación?

Respuesta:

Completamente.

Encuesta dirigida a los estudiantes de pregrado de la UISEK

Pregunta base

a. Conocimiento de las nuevas políticas de selección y contratación de docentes.

Pregunta: ¿Las nuevas políticas de selección y contratación de docentes han sido difundidas adecuadamente entre los estudiantes?

Análisis estadístico de los datos

El 40,87% está totalmente de acuerdo en que conoce las nuevas políticas de selección y contratación de docentes: el 42,61% dice que está de acuerdo; el 12,61% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 3,91% manifiesta que está en desacuerdo.

Interpretación de los resultados:

Existe una amplia mayoría de estudiantes que afirma que conoce las nuevas políticas de selección y contratación de docentes, si se suman los porcentajes de estudiantes que responden estar totalmente de acuerdo y de acuerdo da un total del 83,48% lo que representa prácticamente a la mayoría de estudiantes encuestados. Estos valores demuestran que la difusión de las nuevas políticas de selección y contratación de docentes entre los estudiantes fue muy satisfactoria.

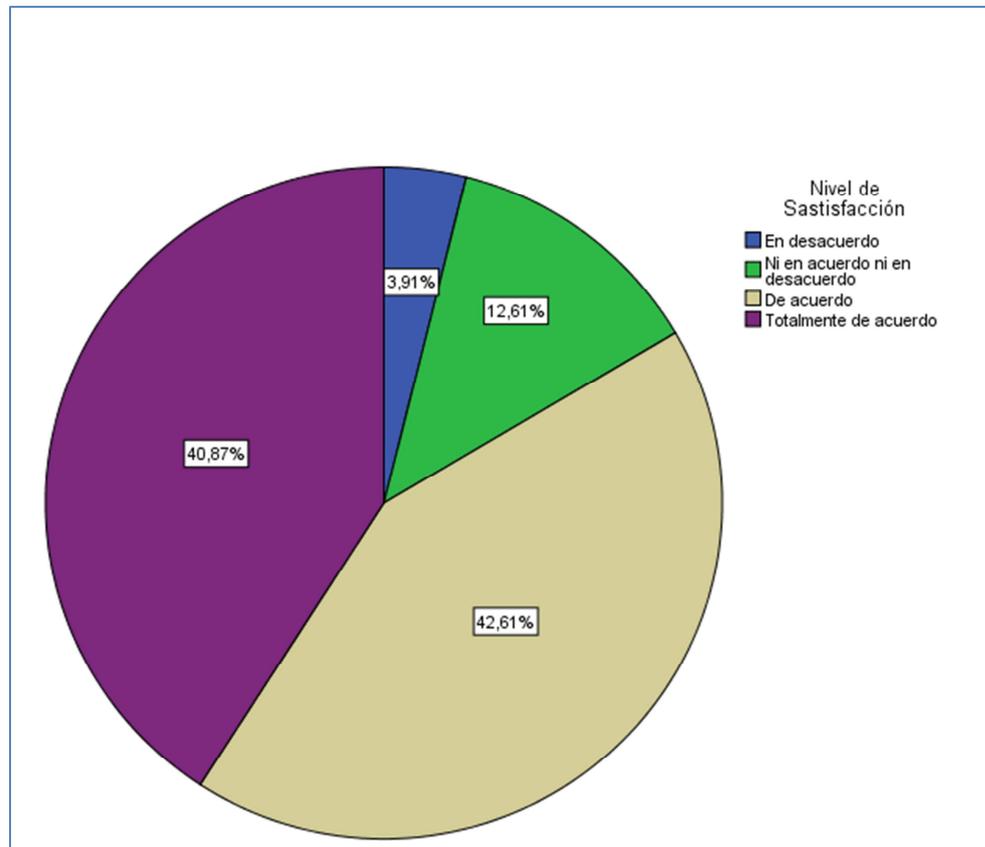


Gráfico 2. Conocimiento de las nuevas políticas de selección y contratación de docentes.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CONOCIMIENTO_POLITICAS	230	2	5	4,20	,808
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

b. Calidad del proceso enseñanza – aprendizaje impartido por docentes con nivel de posgrado.

Pregunta: ¿La contratación de docentes con posgrado ha influido en la calidad de la enseñanza?

Análisis estadístico de los datos

El 13,04% está totalmente de acuerdo con que el nivel de posgrado de los docentes es un factor que influye en la calidad de la enseñanza: el 36,96% dice que está de acuerdo; el 30% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 14,78% manifiesta que está en desacuerdo y el 5,22% responde que está totalmente en desacuerdo.

Interpretación de los resultados:

Se puede observar que un buen grupo de estudiantes (36,96%) está de acuerdo con que el nivel de posgrado de los docentes ha incidido en la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, sin embargo un 30% adopta una posición neutral y un 20% considera que no ha incidido.

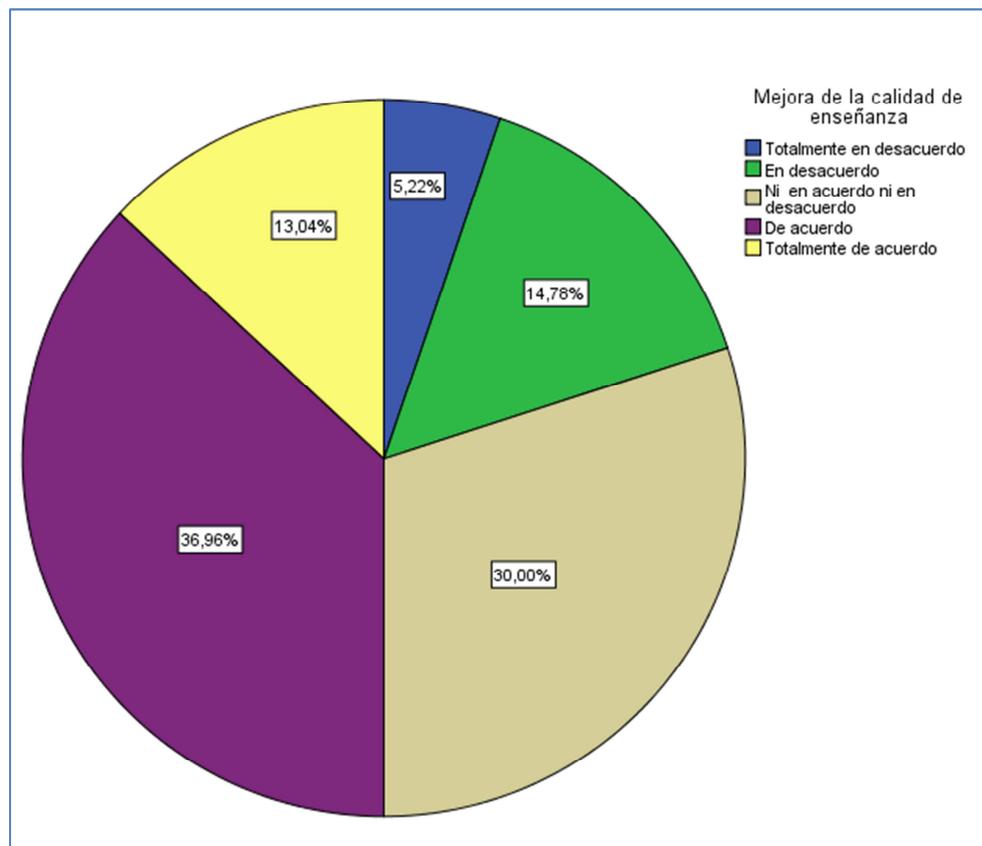


Gráfico 3. Nivel de satisfacción relacionado con la calidad de enseñanza impartida por docentes con posgrado

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
NIVEL ACADEMICO	230	1	5	3,38	1,053
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

c. Disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías académicas

Pregunta: ¿El incremento del número de docentes a tiempo completo ha permitido que los estudiantes dispongan de más horas de tutorías para reforzar sus aprendizajes?

Análisis estadístico de los datos

El 22,2% está totalmente en desacuerdo con que el incremento del número de docentes a tiempo completo ha incrementado la disponibilidad de los mismos para tutorías académicas: el 49,6% dice que está en desacuerdo; el 23% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 3,5% manifiesta que está de acuerdo y apenas el 1,7% responde que está totalmente de acuerdo.

Interpretación de los resultados:

Es evidente el nivel de insatisfacción de los estudiantes con la disponibilidad de docentes para tutorías académicas, el 71,8% manifiesta estar en desacuerdo y un 23% expresa no haber evidenciado un cambio debido al incremento del número de docentes a tiempo completo. El grupo que menciona estar de acuerdo o totalmente de acuerdo prácticamente no es representativo (5,2%).

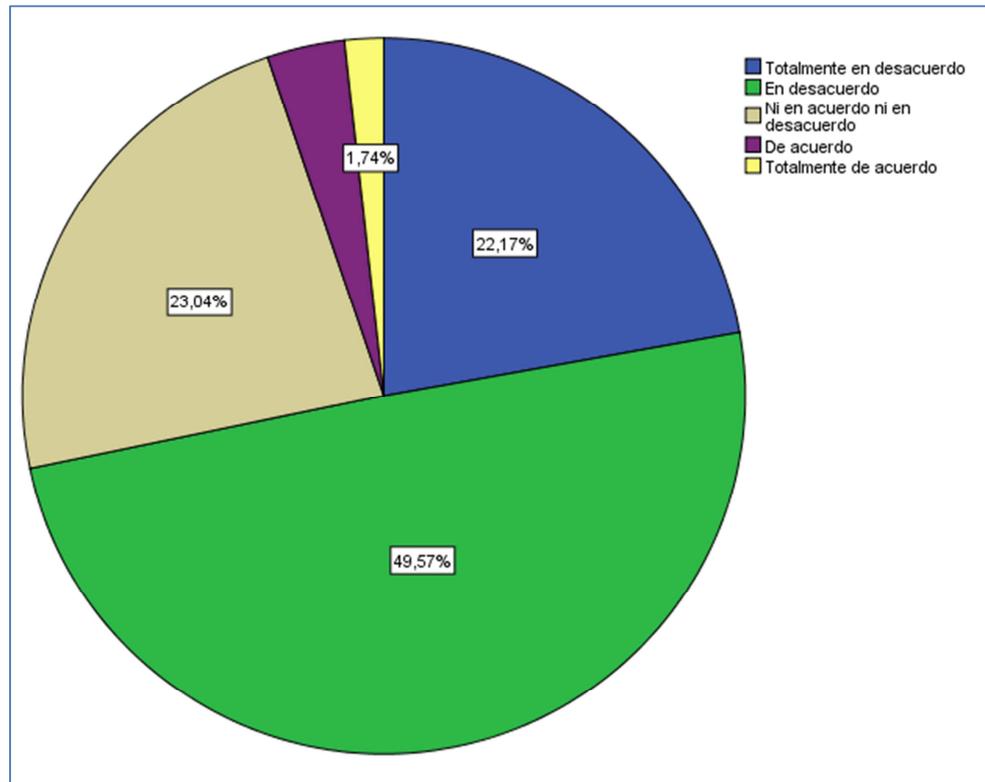


Gráfico 4. Nivel de satisfacción con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías académicas.

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
DEDICACIÓN_TUTORIAS	230	1	5	2,13	,857
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

d. Disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías de dirección de tesis

Pregunta: ¿El incremento del número de docentes a tiempo completo ha mejorado la disponibilidad de los mismos para dirección de tesis o proyectos de fin de carrera?

Análisis estadístico de los datos

El 9,57% está totalmente de acuerdo con que la disponibilidad de los docentes a tiempo completo para tutorías de dirección de tesis o proyectos de fin de carrera mejoró con incremento de la jornada laboral a 40 horas: el 37,39% dice que está de acuerdo; el 32,17% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; el 13,91% está en desacuerdo y el 6,96% manifiesta estar totalmente en desacuerdo.

Interpretación de los resultados:

En este caso un 37,39% de los estudiantes muestran un nivel de satisfacción con relación a la disponibilidad de docentes a tiempo completo como tutores de tesis o proyectos de fin de carrera, como consecuencia del incremento de las horas de trabajo a 40. Sin embargo existe un grupo representativo del 32,2% para el cual prácticamente no han sido evidentes los cambios. Por otro lado un 20,87% de estudiantes opina no estar de acuerdo con que la disponibilidad haya cambiado con el incremento de la jornada laboral.

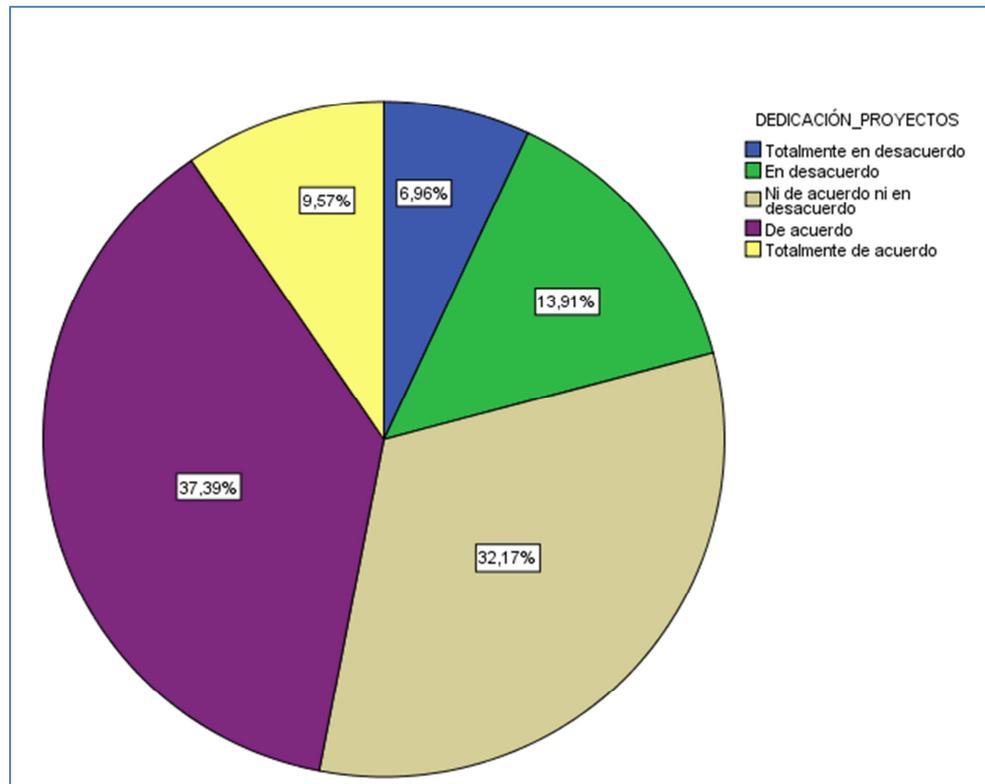


Gráfico 5. Nivel de satisfacción con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para dirección de tesis o proyectos de fin de carrera

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
DEDICACIÓN_PROYECTOS	230	1	5	3,29	1,047
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

e. Calidad de la enseñanza impartida por los docentes a tiempo completo.

Pregunta: ¿La carga académica asignada a los docentes a tiempo completo ha influido en la calidad de la enseñanza?

Análisis estadístico de los datos

El 27,39% está ni acuerdo ni en desacuerdo con que la carga académica de los docentes a tiempo completo ha influido en la calidad de la enseñanza: el 50% está en desacuerdo y el 22,61% está totalmente en desacuerdo.

Interpretación de los resultados:

Con la disminución de la carga académica de los docentes de 20 a 18 horas semanales se esperaba que el nivel de satisfacción mejore con relación al del año pasado, sin embargo es evidente que más del 50% de estudiantes considera que con la nueva carga académica la calidad de la enseñanza ha disminuido al punto de producir un alto nivel de insatisfacción. Apenas el 27,39% presenta una posición neutral sobre el tema.

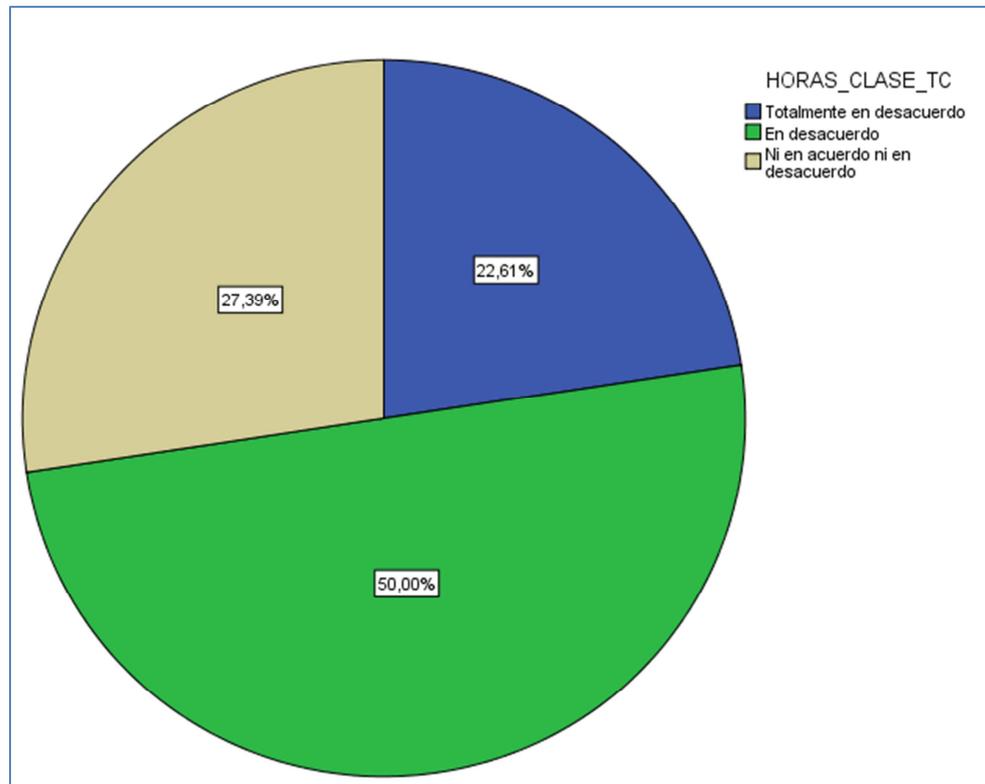


Gráfico 6. Nivel de satisfacción con la calidad de la enseñanza de los docentes a tiempo completo considerando su carga académica.

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
HORAS_CLASE_TC	230	1	3	2,05	,707
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

f. Calidad de la enseñanza impartida por los docentes a tiempo parcial.

Pregunta: ¿La carga académica asignada a los docentes a tiempo parcial ha influido en la calidad de la enseñanza impartida?

Análisis estadístico de los datos

El 29,13% está totalmente de acuerdo con que la carga académica asignada a los docentes a tiempo parcial ha incidido en la calidad de la enseñanza; el 33,04% dice que está de acuerdo; el 26,52% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 11,30% manifiesta que está en desacuerdo.

Interpretación de los resultados

El nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza impartida por los docentes a tiempo parcial, es bastante bueno, ya que si se suman los porcentajes de las opiniones totalmente de acuerdo y de acuerdo se obtiene un grupo de 62,17% de estudiantes prácticamente satisfechos y para quienes ha sido evidente un cambio en la calidad de la enseñanza. Se podría pensar que el 26,52% que representa una posición neutral, considera que la calidad no ha variado con relación a semestres anteriores. Por otro lado el grupo que manifiesta estar en desacuerdo prácticamente no es representativo (11,30%).

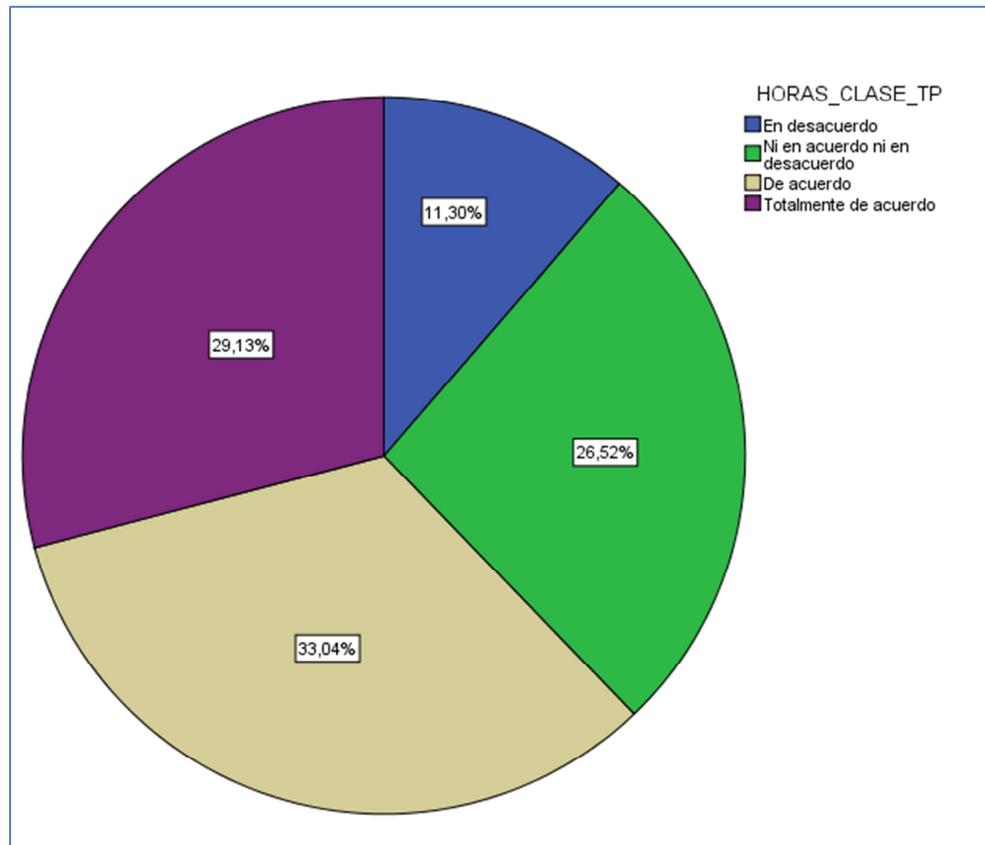


Gráfico 7. Nivel de satisfacción con la calidad de la enseñanza de los docentes a tiempo parcial considerando su carga académica.

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
HORAS_CLASE_TP	230	2	5	3,80	,986
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

g. Participación de los estudiantes en programas de vinculación con la colectividad.

Pregunta: ¿Los estudiantes se encuentran satisfechos con su nivel de participación en programas de vinculación con la colectividad?

Análisis estadístico de los datos

El 33,48% de los estudiantes está totalmente de acuerdo con su nivel de participación en programas de vinculación con la colectividad: el 38,70% está de acuerdo; el 17,83% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 4,78% está en desacuerdo y el 5,22% manifiesta estar totalmente en desacuerdo.

Interpretación de los resultados:

Los resultados indican que la mayoría de los estudiantes (72,18%) tiene un buen nivel de satisfacción con relación a su participación en programas de vinculación con la colectividad. Limitadamente un 10% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo, lo que puede entenderse corresponde a un segmento de estudiantes que no realizaron actividades relacionadas con vinculación con la colectividad. El 17,83% de encuestados que mantienen una opinión neutral se pueden considerar participantes pero no satisfactoriamente.

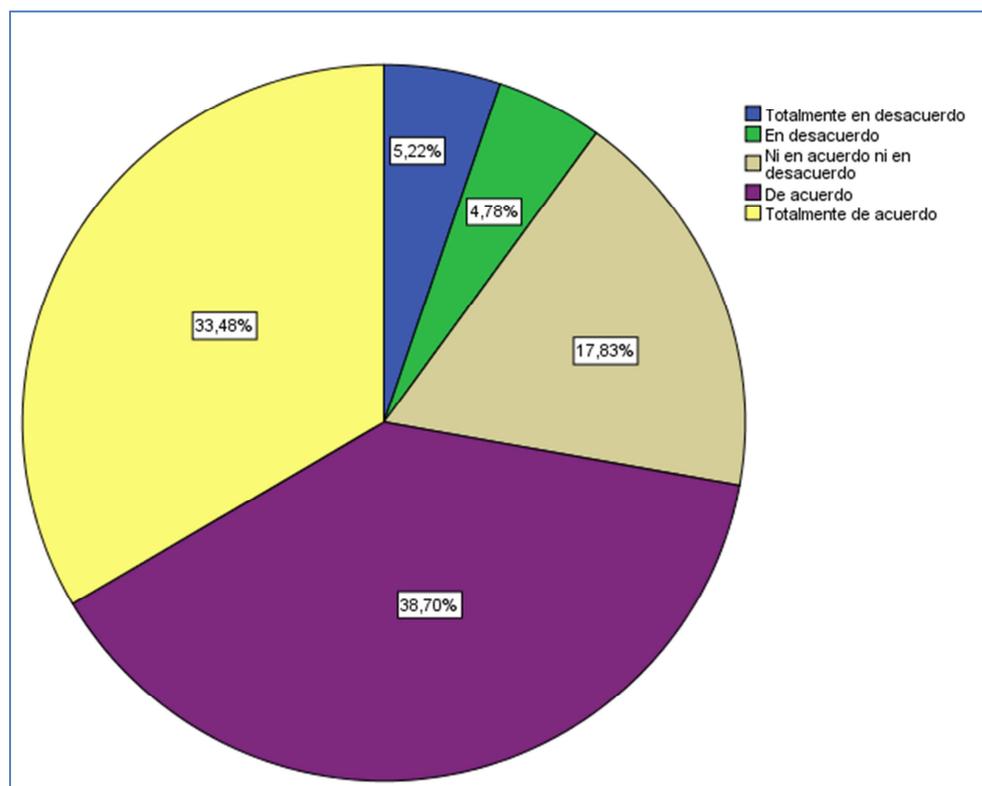


Gráfico 8. Nivel de satisfacción con relación a la participación en programas de vinculación con la colectividad.

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
VC_ESTUDIANTES	230	1	5	3,90	1,082
Valid N (listwise)	230				

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Verificación de Hipótesis

Debido a que se va a trabajar con muestras independientes se utilizará para verificación de las hipótesis la prueba estadística T con el apoyo de la herramienta SPSS.

$$T_{test} = \frac{\bar{X} - \mu}{\left(\frac{s}{\sqrt{n}} \right)}$$

Hipótesis Nula (Ho):

Los resultados de la evaluación institucional en cuanto a la gestión académica no inciden en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Para contrastar la hipótesis nula se deben plantear varias hipótesis de trabajo, por esta razón es necesario presentar el proceso de verificación de cada una.

Verificación de la Hipótesis de Trabajo 1 (Hi1)

Hipótesis de Trabajo 1 (Hi1):

El incremento de docentes a tiempo completo incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Hipótesis Alternativa 1 (Ha1):

El incremento de docentes a tiempo completo incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes para tutorías académicas.

Hipótesis Nula (Ho1):

El incremento de docentes a tiempo completo no incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes para tutorías académicas.

Para contrastar la hipótesis nula (Ho1) con la hipótesis alternativa (Ha1) se debe demostrar que el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías, cambió con relación a los resultados del SMII²² de junio del 2011.

Tabla 3.

Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la solución de sus necesidades académicas por parte de los docentes a tiempo completo.

Aspecto evaluado	Evaluación media (/5)	
	Junio 2011	Julio 2012
Disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías académicas	9,9% *	31,45%*
	1,72	2,13

Nota: Resultados obtenidos del SMII.

* Porcentaje de docentes a tiempo completo

²² Sistema de Medición de Impacto Institucional

Aplicación de la Prueba T para Ha1

Ho1: nivel de satisfacción promedio con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías = 1,72

Ha1: nivel de satisfacción promedio con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías $\geq 1,72$

Nivel de significación (α) del 10% = 0,1

Nivel de confianza (NC) = 0,9

One-Sample Statistics

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
DEDICACIÓN_TUTORIAS	230	2,13	,857	,056

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

One-Sample Test

	<i>Test Value = 1.72</i>					
	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>90% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
DEDICACIÓN_TUTORIAS	7,265	229	,000	,410	,32	,50

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Prueba de hipótesis bilateral

Valores críticos: 1,6475 y 1,7924

Media muestral crítica: $Ttest(t) = 7,265$

Resultado:

Como el valor entregado por la prueba para $Ttest (t)$ se encuentra fuera de la zona de NO rechazo se rechaza la hipótesis nula (H_01) y se acepta la hipótesis alternativa (H_{a1}).

Hipótesis Alternativa 2 (H_{a2}):

El incremento de docentes a tiempo completo incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes para dirección de tesis.

Hipótesis Nula (H_02):

El incremento de docentes a tiempo completo no incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes para dirección de tesis.

Para contrastar la hipótesis nula (H_02) con la hipótesis alternativa (H_{a2}) se debe demostrar que el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes a tiempo completo para dirección de tesis o proyectos de fin de carrera, cambió con relación a los resultados del SMII²³ de junio del 2011.

²³ Sistema de Medición de Impacto Institucional

Tabla 4.

Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la solución de sus necesidades académicas por parte de los docentes a tiempo completo.

Aspecto evaluado	Evaluación media (/5)	
	Junio 2011	Julio 2012
	9,9% *	31,45%*
Disponibilidad de docentes a tiempo completo para dirección de tesis	1,41	3,29

Nota: Resultados obtenidos del SMII.

* Porcentaje de docentes a tiempo completo

Aplicación de la Prueba T para Ha2

Ho1: nivel de satisfacción con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para dirección de tesis o proyectos de fin de carrera = 1,41

Ha1: nivel de satisfacción con la disponibilidad de docentes a tiempo completo para dirección de tesis o proyectos de fin de carrera $\geq 1,41$

Nivel de significación (α) del 10% = 0,1

Nivel de confianza (NC) = 0,9

One-Sample Statistics

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
DEDICACIÓN PROYECTOS	230	3,29	1,047	,069

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

One-Sample Test

	<i>Test Value = 1.41</i>					
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>90% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
DEDICACIÓN PROYECTOS	7,186	229	,000	1,877	1,76	1,99

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Prueba de hipótesis bilateral

Valores críticos: 1,3215 y 1,4984

Media muestral crítica: $Ttest(t) = 7,186$

Resultado:

Como el valor entregado por la prueba para $Ttest(t)$ se encuentra fuera de la zona de NO rechazo se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Verificación de la Hipótesis de Trabajo 2 (H_{i2})

Hipótesis de Trabajo 2 (H_{i2}):

La contratación de docentes con nivel de posgrado incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Hipótesis alternativa 1 (Ha1):

La contratación de docentes con nivel de posgrado incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.

Hipótesis Nula (Ho1):

La contratación de docentes con nivel de posgrado no incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.

Para contrastar la hipótesis nula (Ho1) con la hipótesis alternativa (Ha1) se debe demostrar que el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza, relacionada con el nivel académico de los docentes, cambió con relación a los resultados del SMII de junio del 2011.

Tabla 5.

Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza por parte de los docentes a tiempo completo.

Aspecto evaluado	Evaluación media (/5)	
	Junio 2011	Julio 2012
	38,4% *	50%*
Calidad de la enseñanza relacionada con el nivel académico de los docentes	3,1	3,38

Nota: Resultados obtenidos del SMII.

* Porcentaje de docentes con nivel de posgrado.

Aplicación de la Prueba T

Ho1: nivel de satisfacción promedio con la calidad de la enseñanza relacionada con el nivel académico de los docentes = 3,1

Ha1: nivel de satisfacción promedio con la calidad de la enseñanza relacionada con el nivel académico de los docentes $\geq 3,1$

Nivel de significación (α) del 10% = 0,1

Nivel de confianza (NC) = 0,9

One-Sample Statistics

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
NIVEL ACADEMICO	230	3,38	1,053	,069

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

One-Sample Test

	<i>Test Value = 3.1</i>					
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>90% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
NIVEL ACADEMICO	4,006	229	,000	,278	,16	,39

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Prueba de hipótesis bilateral

Valores críticos (zona de no rechazo): 3,011 y 3,188

Media muestral crítica: $Ttest(t) = 4,006$

Resultado

Como el valor entregado por la prueba para $Ttest(t)$ se encuentra fuera de la zona de NO rechazo se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Verificación de la Hipótesis de Trabajo 3 (Hi3)

Hipótesis de Trabajo 3 (Hi3):

La carga académica de los docentes a tiempo completo incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Hipótesis alternativa 1 (H_1):

La carga académica de los docentes a tiempo completo incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.

Hipótesis Nula (Ho1):

La carga académica de los docentes a tiempo completo no incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.

Para contrastar la hipótesis nula (Ho1) con la hipótesis alternativa (Ha1) se debe demostrar que el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza, considerando la carga académica de los docentes a tiempo completo, cambió con relación a los resultados del SMII de junio del 2011.

Tabla 6.

Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza por parte de los docentes a tiempo completo.

Aspecto evaluado	Evaluación media (/5)	
	Junio 2011 20 horas*	Julio 2012 18 horas*
Calidad de la enseñanza relacionada con la carga académica de los docentes a tiempo completo	2,93	2,05

Nota: Resultados obtenidos del SMII.

* Promedio horas clase semanales.

Aplicación de la Prueba T

Ho1: nivel de satisfacción promedio con la calidad de la enseñanza relacionada con la carga académica de los docentes a tiempo completo = 2,93

Ha1: nivel de satisfacción promedio con la calidad de la enseñanza relacionada con la carga académica de los docentes a tiempo completo $\geq 2,93$

Nivel de significación (α) del 10% = 0,1

Nivel de confianza (NC) = 0,9

One-Sample Statistics

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
HORAS CLASE TC	230	2,05	,707	,047

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

One-Sample Test

	<i>Test Value = 2.93</i>					
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>90% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
HORAS CLASE TC	-18,923	229	,000	-,882	-,96	-,81

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Prueba de hipótesis bilateral

Valores críticos (zona de no rechazo): 2,8702 y 2,9897

Media muestral crítica: $Ttest(t) = -18,923$

Resultado

Como el valor entregado por la prueba para $Ttest(t)$ se encuentra fuera de la zona de NO rechazo se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Verificación de la Hipótesis de Trabajo 4 (Hi4)

Hipótesis de Trabajo 4 (Hi4):

La carga académica de los docentes a tiempo parcial incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

Hipótesis alternativa 1 (Ha1):

La carga académica de los docentes a tiempo parcial incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.

Hipótesis Nula (Ho1):

La carga académica de los docentes a tiempo parcial no incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.

Para contrastar la hipótesis nula (Ho1) con la hipótesis alternativa (Ha1) se debe demostrar que el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza, considerando la carga académica de los docentes a tiempo parcial, cambió con relación a los resultados del SMII de junio del 2011.

Tabla 7.

Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza por parte de los docentes a tiempo parcial.

Aspecto evaluado	Evaluación media (/5)	
	Junio 2011	Julio 2012
	12 horas*	8 horas*
Calidad de la enseñanza relacionada con la carga académica de los docentes a tiempo completo	3,25	3,80

Nota: Resultados obtenidos del SMII.

*Promedio horas clase semanales.

Aplicación de la Prueba T

Ho1: nivel de satisfacción promedio de la calidad de la enseñanza relacionada con la carga académica de los docentes a tiempo parcial = 3,25

Ha1: nivel de satisfacción promedio de la calidad de la enseñanza relacionada con la carga académica de los docentes a tiempo parcial $\geq 3,25$

Nivel de significación (α) del 10% = 0,1

Nivel de confianza (NC) = 0,9

One-Sample Statistics

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
HORAS CLASE TP	230	3,80	,986	,065

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

One-Sample Test

	<i>Test Value = 3.25</i>					
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>90% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
HORAS_CLASE_TP	8,456	229	,000	,550	,44	,66

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Prueba de hipótesis bilateral

Valores críticos (zona de no rechazo): 3,1666 y 3,3333

Media muestral crítica: $Ttest(t) = 8,456$

Resultado

Como el valor entregado por la prueba para $Ttest(t)$ se encuentra fuera de la zona de NO rechazo se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Verificación de la Hipótesis de Trabajo 5 (Hi5)

Hipótesis de Trabajo 5 (Hi5):

La participación de estudiantes en programas de vinculación con la colectividad incide en su nivel de satisfacción.

Hipótesis Nula (H_0):

La participación de estudiantes en programas de vinculación con la colectividad no incide en su nivel de satisfacción.

Para contrastar la hipótesis nula (Ho5) con la hipótesis de trabajo (Hi5) se debe demostrar que el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a su participación en programas de vinculación con la colectividad cambió, con relación a los resultados del SMII de junio del 2011.

Tabla 8.

Nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a su participación en programas de vinculación con la colectividad.

Aspecto evaluado	Evaluación media (/5)	
	Junio 2011	Julio 2012
Participación en programas de vinculación con la colectividad	3,17	3,90

Nota: Resultados obtenidos del SMII.

* Número de estudiantes que participaron en al menos un programa de vinculación con la colectividad.

Aplicación de la Prueba T

Ho5: nivel de satisfacción promedio de los estudiantes por su participación en programas de vinculación con la colectividad = 3,17

Hi5: nivel de satisfacción promedio de los estudiantes por su participación en programas de vinculación con la colectividad $\geq 3,17$

Nivel de significación (α) del 10% = 0,1

Nivel de confianza (NC) = 0,9

One-Sample Statistics

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
VC_ESTUDIANTES	230	3,90	1,082	,071

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

One-Sample Test

	<i>Test Value = 3.17</i>					
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>90% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
VC_ESTUDIANTES	10,297	229	,000	,734	,62	,85

Nota: Datos obtenidos a través del software SPSS

Prueba de hipótesis bilateral

Valores críticos (zona de no rechazo): 3,0785 y 3,2614

Media muestral crítica: $Ttest(t) = 10,297$

Resultado

Como el valor entregado por la prueba para *Ttest (t)* se encuentra fuera de la zona de NO rechazo se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de trabajo (H_1).

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

1. La Universidad Internacional SEK – UISEK adoptó como modelo de evaluación institucional el modelo de evaluación de desempeño desarrollado por el CONEA para el cumplimiento del Mandato 14.

2. Con el objetivo de superar los indicadores que fueron evaluados con calificación deficiente y que coadyuvaron a la ubicación de la universidad en la categoría D, se implementaron mejoras en el ámbito de docencia, sin embargo no se estimó el impacto en la comunidad estudiantil.

3. Los aspectos que se consideraron en el proceso de evaluación institucional de la UISEK y que tuvieron incidencia directa en la gestión del ámbito docencia fueron:

- Porcentaje de profesores contratados a tiempo completo
- Nivel de formación académica de los docentes
- Carga académica de los docentes
- Políticas de selección, contratación y carrera docente

- Participación de docentes y sus estudiantes en programas de vinculación con la colectividad

4. Las acciones de mejora implementadas como resultado del proceso de evaluación institucional si incidieron en el nivel de satisfacción de los estudiantes. Si bien es cierto en la mayoría de los casos se pueden evidenciar pequeñas mejoras con relación al año 2011, los valores alcanzados muestran una comunidad de estudiantes poco satisfecha y en algunos casos insatisfecha.

5. De los indicadores evaluados, los que muestran más bajos niveles de satisfacción están relacionados con la planta de docentes a tiempo completo: 1) disponibilidad para tutorías académicas y 2) calidad de la enseñanza. Esta situación lleva a pensar que acciones como el incremento de docentes a tiempo completo y la disminución de su carga horaria a 18 horas semanales, no conllevó a una mayor disponibilidad de los mismos para tutorías académicas, sino todo lo contrario, al parecer las horas de clase aminoradas fueron reemplazadas con actividades no relacionadas con la docencia.

Recomendaciones

1. Es importante que la UISEK considere también el Modelo de Evaluación de Desempeño aplicado por el CEAACES para las universidades de categoría E a fin de ampliar sus acciones de mejora a otros parámetros de evaluación.

2. Si bien es cierto el objetivo de la implementación de mejoras, relacionadas con los indicadores de la gestión académica, conllevó un avance en el nivel de cumplimiento del modelo de evaluación institucional, se recomienda analizar detalladamente las causas por las cuales estas mejoras no incidieron favorablemente en el nivel de satisfacción de los estudiantes.

3. Se recomienda prestar particular atención a los aspectos vinculados con la planta de docentes a tiempo completo, sobre todo en lo que a carga académica y calidad de enseñanza se refiere, ya que es difícil entender porque a pesar de haberse incrementado el número de docentes los estudiantes manifiestan descontento con un aspecto inherente a la función de docencia como son las tutorías académicas.

CAPITULO V

PROPUESTA ALTERNATIVA

Plan de Mejoras en el ámbito Docencia para la Universidad Internacional

SEK

Objetivo

Contribuir al mejoramiento de la gestión académica mediante un conjunto de acciones que permitan la superación del bajo nivel de satisfacción de los estudiantes con relación al ámbito docencia.

Justificación e Importancia

La ejecución del proceso de evaluación institucional en la Universidad Internacional SEK – UISEK, durante el período académico Octubre 2011 – Marzo 2012, trajo consigo la implementación de una serie de cambios en las políticas de gestión académica orientados a mejorar el cumplimiento de los indicadores relacionados con el Modelo de Evaluación de Desempeño del Mandato 14. El impacto de la ejecución de estos cambios en la comunidad de estudiantes pudo ser evaluado bajo dos escenarios: 1) favorable: debido a que

efectivamente se logró mejorar el cumplimiento del modelo, superando ampliamente la valoración de los indicadores del criterio Academia y 2) no favorable: debido a que la aplicación del proceso como tal incidió negativamente en el nivel de satisfacción de los estudiantes con al ámbito de docencia.

En este contexto surge inevitablemente la reflexión acerca de cómo enfrentar esta problemática, sobre todo si se considera que un bajo nivel de satisfacción en la comunidad estudiantil trae consigo varios problemas, uno de los ellos el incremento del índice de deserción estudiantil, situación que pone en riesgo la subsistencia de la Universidad en el Sistema de Educación Superior.

Por lo antes expuesto, la presente propuesta tiene por objetivo contribuir con acciones de mejora que deberán implementarse al corto plazo en el ámbito de docencia, a fin de elevar los índices de satisfacción de los estudiantes, sin afectar el cumplimiento alcanzado en los indicadores del Modelo de Evaluación de Desempeño del Mandato 14.

La implementación de un plan de mejoras perfeccionado se considera, al momento, de vital importancia para la Institución, ya que al elevar los índices de satisfacción en la comunidad estudiantil se podrá garantizar primero, la retención de estudiantes antiguos disminuyendo los índices de deserción presentados al final del último período académico y segundo, mejorar los indicadores relacionados con el ámbito de bienestar estudiantil que si

bien es cierto no son parte del presente estudio, sin son considerandos en el Modelo de Evaluación Institucional con fines de acreditación de la UISEK.

Fundamentación

A través del tiempo los procesos de evaluación de las instituciones de educación superior han marcado un hito en el campo de la calidad de la educación. En los años 50 fueron las universidades de Estados Unidos quienes iniciaron con la tendencia de buscar una educación de calidad al punto de que las mismas instituciones educativas fomentaron sus procesos de evaluación, constituyendo posteriormente las primeras agencias de acreditación. En Europa la tendencia empezó por el año 1993 con la publicación del llamado “Libro Blanco” elaborado por la Comunidad Europea y posteriormente adoptado por la Unesco y el Banco Mundial en su propuesta de cambio para la educación superior para los países subdesarrollados. En Latinoamérica en cambio surge la búsqueda de una educación superior de calidad por los años 90 a partir de la propuesta de integración regional emitida por países de la región con el fin de construir redes académicas y científicas de educación superior, promover la convergencia del trabajo común y mejorar su competitividad a nivel regional y mundial.²⁴

²⁴ (Hernández, 2001)

En el Ecuador los primeros procesos de evaluación empezaron en el año 2003 cuando el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación - CONEA presentó la estructura del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES) impulsando a varias universidades públicas y privadas a emprender el proceso de evaluación con fines de acreditación.²⁵

Para todas las universidades que iniciaron el proceso, la ejecución del mismo involucró serios cambios tanto es su gestión académica como administrativa, obteniendo como resultado criterios a favor y en contra por parte de la comunidad universitaria, consecuencia normal de la resistencia al cambio. No ajena a este escenario la UISEK desde el inicio del proceso en el año 2006, ha venido enfrentando situaciones ambiguas ya que si bien es cierto por un lado le han permitido cumplir con el modelo de evaluación del CONEA²⁶, por otro, el impacto en la comunidad estudiantil no siempre ha sido favorable. Esta situación se ha visto agravada a partir de la evaluación de desempeño realizada por el mismo CONEA en el año 2009 en cumplimiento del Mandato 14, resultado de la cual la Institución obtuvo la categoría D.

Actualmente las autoridades y órganos colegiados de la Universidad han unido sus esfuerzos para que el proceso de evaluación, adoptado como permanente y obligatorio por la UISEK, cumpla con una política de bienestar estudiantil que garantice altos índices de satisfacción, sin descuidar el cabal cumplimiento de la normativa legal puesta en vigencia

²⁵ (SENPLADES, 2008)

²⁶ Con relación al modelo de evaluación desarrollado por el CONEA en el año 2003

por los organismos de control como el Consejo de Educación Superior – CES, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CEAACES y la Ley Orgánica de Educación Superior – LOES.

El proceso de evaluación institucional es una experiencia valiosa de aprendizaje y mejoramiento institucional que permite implementar cambios importantes e innovadores en la gestión universitaria. El modelo de evaluación de desempeño elaborado por el CONEA en el año 2009 ha sido un referente importante para la ejecución del proceso en la UISEK, sin embargo al igual que el resto de las instituciones de educación superior, la Institución está a la espera de que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad – CEAACES, elabore el modelo definitivo a usar en el próximo proceso de evaluación con fines de acreditación. Adicionalmente la promulgación de nuevas normativas tales como: el Reglamento de Tipologías, Reglamento de Sanciones, Reglamento de Escalafón para Docentes e Investigadores del Sistema de Educación Superior, Reglamento Académico, entre otros, coloca a la UISEK en un escenario de incertidumbre entre si utilizar o no el modelo de evaluación aplicado a las universidades categoría E, por esta razón los cambios sugeridos en la presente propuesta obedecen prioritariamente a los requerimientos contemplados en la Ley Orgánica de Educación Superior – LOES y su reglamento, considerados referentes válidos e incuestionables acerca de estándares e indicadores de acreditación.

Desarrollo de la Propuesta

A continuación se presenta una propuesta de las mejoras a implementarse en el corto plazo en el ámbito de docencia, consideradas como de carácter prioritario y urgente para solventar la actual situación que atraviesa la UISEK, a fin de que se puedan superar los bajos índices de satisfacción de los estudiantes relacionados con la gestión académica, pudiendo de esta manera frenar el inminente incremento de las tasas de deserción y fortalecer la admisión para el siguiente período académico.

ÁMBITO DE MEJORA: DOCENCIA	
INDICADOR: DEDICACIÓN	
Este criterio mide la calidad de la atención que brinda la institución al aprendizaje y formación de los estudiantes. Se parte del criterio según el cual el tiempo de dedicación de los docentes a los aspectos cognitivos, a la orientación académica y profesional y al bienestar personal del estudiante, aumenta la calidad de la enseñanza.	
La dedicación de los docentes se evalúa de acuerdo a dos parámetros básicos: (i) la carga docente (número de alumnos por profesor); y (ii) carga horaria (promedio de horas semanales de clases dictadas). ²⁷	
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	La carga horaria de 18 horas semanales de los docentes a tiempo completo incide en el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza.
CAUSAS QUE PROVOCAN EL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none">- Profesores no especializados en las materias asignadas.- Excesivo número de materias asignadas, en algunos casos hasta cinco por cada docente.

²⁷ Modelo de Evaluación de Desempeño – Mandato 14. Criterio Academia

OBJETIVO A ALCANZAR	Incrementar el grado de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza de los docentes a tiempo completo.
ACCIONES DE MEJORA	1. Reducción de la carga académica de los docentes a tiempo completo a 16 horas. 2. Asignación de materias en relación a la especialización y experiencia profesional del docente

CUADRO DE PRIORIZACION					
ÁMBITO DE MEJORA: DOCENCIA					
INDICADOR: DEDICACIÓN					
Este criterio mide la calidad de la atención que brinda la institución al aprendizaje y formación de los estudiantes. Se parte del criterio según el cual el tiempo de dedicación de los docentes a los aspectos cognitivos, a la orientación académica y profesional y al bienestar personal del estudiante, aumenta la calidad de la enseñanza.					
No.	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIDAD
1	Reducción de la carga académica de los docentes a tiempo completo a 16 horas	MEDIA	CORTO	MEDIO	1
2	Asignación de materias en relación a la especialización y experiencia profesional del docente	MEDIA	MEDIANO	ALTO	1

IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Análisis de la situación actual

Actualmente la Universidad Internacional SEK dispone de una planta de docentes a tiempo completo conformada por 93 profesores, cantidad que representa el 42.7% del total de la planta docente (218 docentes). Cada docente tiene en promedio una carga horaria de 18 horas clase semanales que multiplicadas por un factor de 1.2, como reconocimiento al tiempo destinado a la preparación de clases, corrección de tareas y exámenes; asigna a cada docente un total de 21,6 horas de actividad académica. La diferencia de horas para cumplir la jornada de 40 horas semanales está dividida entre actividades de vinculación con la colectividad y funciones administrativas prioritariamente.

Con relación a la asignación de cátedras, ésta es responsabilidad de cada Decanato y normalmente obedece a dos razones, una cubrir materias sin profesor y otra completar la carga horaria obligatoria de 18 horas semanales. No se toma en cuenta la experiencia profesional del docente ni su área de formación de cuarto nivel.

Evaluación de la propuesta

Acción de mejora 1: Reducción de la carga académica de los docentes a tiempo completo a 16 horas semanales.

Para lograr un decremento de la carga horaria de los docentes a tiempo completo a 16 horas semanales se deben tomar en consideración dos aspectos:

a. Incremento de la planta de docentes a tiempo completo

Si se disminuyen 2 horas de clases semanales, por cada 8 docentes a tiempo completo se hace necesaria la contratación de un docente a tiempo completo adicional ($2 \times 8 = 16$), esto significa una contratación de 11 docentes nuevos lo que ocasiona un incremento a 104 docentes de la planta de profesores a tiempo completo.

b. Asignación de recursos financieros

La financiación es viable ya que se dispone de una partida presupuestaria extraordinaria asignada al cumplimiento del plan de mejoras institucional

Acción de mejora 2: Asignación de materias en relación a la especialización y experiencia profesional del docente

Debido al impacto que tiene la reasignación de cátedras en la planificación académica actual, la implementación de esta acción de mejora deberá realizarse el próximo

semestre (Marzo 2013 – Agosto 2013). La Comisión de Evaluación interna junto con el Departamento de Recursos Humanos serán los responsables de la clasificación de los docentes en base a su formación de cuarto nivel y experiencia profesional. Se deberá emitir un informe al Consejo Académico a fin de que éste entregue formalmente la información a cada Decanato.

<p>ÁMBITO DE MEJORA: DOCENCIA</p> <p>INDICADOR: CALIDAD DE DEDICACIÓN ACADÉMICA</p> <p>El Índice de Calidad de la Dedicación Académica mide el tiempo dedicado a actividades académicas fuera de la docencia.</p>	
<p>DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</p>	<p>Según el estudio realizado, el tiempo que dedican los docentes a tiempo completo a actividades fuera de la docencia es alto, situación que influye directamente en su disponibilidad para tutorías académicas y dirección de tesis.</p>
<p>CAUSAS QUE PROVOCAN EL PROBLEMA</p>	<p>- Excesiva carga administrativa</p>
<p>OBJETIVO A ALCANZAR</p>	<p>Incrementar el grado de satisfacción de los estudiantes con relación a la disponibilidad de docentes a tiempo completo para tutorías académicas y dirección de tesis.</p>
<p>ACCIONES DE MEJORA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redistribución de la carga académica de los docentes a tiempo completo considerando obligatoriamente horas para tutorías académicas y dirección de tesis. 2. Incorporar en la matriz de gestión académica institucional actividades inherentes al control y seguimiento de las actividades de los docentes a tiempo completo

CUADRO DE PRIORIZACION					
<p>ÁMBITO DE MEJORA: DOCENCIA</p> <p>INDICADOR: CALIDAD DE DEDICACIÓN ACADÉMICA</p> <p>El Índice de Calidad de la Dedicación Académica mide el tiempo dedicado a actividades académicas fuera de la docencia.</p>					
No.	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIDAD
1	Redistribución de la carga académica de los docentes a tiempo completo considerando obligatoriamente horas para tutorías académicas y dirección de tesis.	BAJA	CORTO	MEDIO	1
2	Incorporar en la matriz de gestión académica institucional actividades inherentes al control y seguimiento de las actividades de los docentes a tiempo completo	BAJA	CORTO	MEDIO	1

IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Análisis de la situación actual

La carga horaria de cada docente a tiempo completo se multiplica por un factor de 1.2 a fin de determinar el tiempo real dedicado a actividades de docencia. Considerando una carga horaria de 16 horas semanales (clases efectivas) se tiene que un docente dedica 19.2 a actividades de docencia. Esta situación limita la labor del docente exclusivamente a preparar clases, dictarlas y calificar deberes y exámenes. Adicionalmente el remanente de horas se distribuye en actividades de vinculación con la colectividad y administrativas.

Evaluación de la propuesta

Acción de mejora 1: Redistribución de la carga académica de los docentes a tiempo completo considerando obligatoriamente horas para tutorías académicas y dirección de tesis.

Incrementar horas de actividad académica para destinarlas a tutorías y dirección de tesis es factible si se cambia el factor de cálculo de carga horaria de 1.2 a 1.8 a fin de reconocer a los docentes una carga académica real de 28.8 horas semanales. Adicionalmente es prioritario asignar a los docentes solo actividades de vinculación con la colectividad o solo actividades administrativas a fin de que las 11.2 horas restantes se dediquen exclusivamente a un solo tipo de actividad.

Se ha podido evidenciar que la mayor cantidad de funciones administrativas que realizan actualmente los docentes a tiempo completo tienen relación con el proceso de acreditación de carreras, por esta razón se propone que cada facultad nombre formalmente un comité de evaluación conformado por no más de tres docentes (dependiendo el tamaño de la facultad) de tal forma que el resto de profesores se oriente a actividades administrativas propias de la facultad.

Acción de mejora 2: Incorporar en la matriz de gestión académica institucional actividades inherentes al control y seguimiento de las actividades de los docentes a tiempo completo

La falta de control y seguimiento a las actividades académicas relacionadas con tutorías y dirección de tesis, desarrolladas por los docentes a tiempo, ha ocasionado que la información que constaba en los registros de planificación entregados por los Decanatos no sea real, por esta razón es prioritario incluir la Matriz de Gestión Institucional, actividades de control y elementos de verificación, a fin de que se pueda garantizar el cumplimiento de estas actividades por parte de los docentes a tiempo completo.

En la página siguiente se presenta una propuesta para ser incluida en la matriz principal, la cual obviamente puede ser mejorada por la Dirección de Planificación y Evaluación Interna como responsable de la verificación de la ejecución de los procesos institucionales.

UNIVERSIDAD PARTICULAR INTERNACIONAL SEK-UISEK
MATRIZ DE GESTIÓN ACADÉMICA



MACROPROCESO	ÁMBITO DE APLICACIÓN	PROCESO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE(S)	MARCO NORMATIVO	PERIODICIDAD	FORMATO DE REGISTRO	INDICADOR DE CALIDAD	CÁLCULO DEL INDICADOR
DOCENCIA	GESTIÓN ACADÉMICA	TUTORÍAS	EVALUACIÓN DEL PROCESO TUTORIAL APLICADO EN EL SEMESTRE	DECANOS	SISTEMA DE TUTORÍAS	SEMESTRAL	A) NOMBRAMIENTO DE TUTORES/ ORIENTADORES B) REPORTE DE TUTORES/ ORIENTADORES C) INFORME DE RESULTADOS DE LAS TUTORÍAS ALCANZADOS EN EL SEMESTRE	# DE ESTUDIANTES TUTORADOS EN EL SEMESTRE POR CARRERA	# DE ESTUDIANTES TUTORADOS EN EL SEMESTRE POR CARRERA
		DIRECCIÓN DE TESIS	EVALUACIÓN DEL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TESIS APLICADO EN EL SEMESTRE	DECANOS	REGLAMENTO DE GRADOS	SEMESTRAL	A) NOMBRAMIENTO DE DIRECTORES DE TESIS B) INFORME DE TUTORÍAS POR DIRECCIÓN DE TESIS C) REPORTE DE TESIS DIRIGIDAS POR DOCENTE AL SEMESTRE	# DE TESIS DIRIGIDAS EN EL SEMESTRE POR CARRERA	# DE TESIS DIRIGIDAS EN EL SEMESTRE POR CARRERA

<p>AMBITO DE MEJORA: DOCENCIA</p> <p>INDICADOR: CARRERA DOCENTE/ CONTRATACIÓN</p> <p>Se refiere a los mecanismos institucionalizados de retención de la planta académica integrada a la IES.</p> <p>Reglamentos, criterios para la contratación de docentes</p>	
<p>DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</p>	<p>Bajo nivel de satisfacción de los estudiantes debido a la falta de especialización y experiencia profesional de los docentes en las cátedras que dictan.</p>
<p>CAUSAS QUE PROVOCAN EL PROBLEMA</p>	<p>Falta de una política de contratación y selección de docentes que considere la experiencia profesional y el área de conocimiento del posgrado como requisitos obligatorios para el concurso de oposición y merecimiento.</p>
<p>OBJETIVO A ALCANZAR</p>	<p>Incrementar el grado de satisfacción de los estudiantes con relación a la calidad de la enseñanza impartida por los docentes.</p>
<p>ACCIONES DE MEJORA</p>	<p>1. Inclusión en los requisitos para contratación de docentes, grado de maestría a fin al área de conocimiento de la cátedra a dictar y experiencia profesional.</p>

CUADRO DE PRIORIZACION					
<p>ÁMBITO DE MEJORA: DOCENCIA</p> <p>INDICADOR: CARRERA DOCENTE/ CONTRATACIÓN</p> <p>Se refiere a los mecanismos institucionalizados de retención de la planta académica integrada a la IES.</p> <p>Reglamentos, criterios para la contratación de docentes</p>					
No.	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIDAD
1	Inclusión en los requisitos para contratación de docentes, grado de maestría a fin al área de conocimiento de la cátedra a dictar y experiencia profesional	MEDIA	CORTO	MEDIO	1

IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Análisis de la situación actual

Al momento el proceso de selección de docentes está a cargo de cada Decanato y responde a necesidades propias de las facultades por lo tanto no evalúa como requisitos obligatorios de los postulantes que la experiencia profesional y el área de conocimiento del postgrado estén relacionados con la o las cátedras a impartir, bajo este contexto, se permite

la contratación de docentes no debidamente calificados para impartir las materias que se les asignan. Con relación al proceso de contratación, este si es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos.

Evaluación de la propuesta

Acción de mejora 1: Inclusión en los requisitos para contratación de docentes, grado de maestría a fin al área de conocimiento de la cátedra a dictar y experiencia profesional

Considerando que la selección de docentes y la asignación de cátedras la realizan exclusivamente los Decanatos sin intervención del Departamento de Planificación, y que ésta se realiza en base a las necesidades de cada carrera, la creación de una política que regule el proceso de selección y contratación es importante para garantizar que efectivamente son contratados los candidatos más idóneos dentro de cada área de conocimiento. Para esto es importante que en los requerimientos de personal que envían los Decanatos al Departamento de Recursos Humanos incluyan el perfil académico y profesional que deben cumplir los candidatos a docentes, el cual debe estar en concordancia con la asignatura o las asignaturas a impartir.

A continuación se presenta una propuesta de la política a incluir en el Reglamento de Selección y Contratación de Docentes:

El proceso de selección de docentes, adicionalmente a los requisitos establecidos en el Reglamento de Selección y Contratación de Docentes vigente, observará como obligatorios los siguientes criterios al momento de realizar el respectivo concurso de méritos:

- Conocimientos especializados y actualizados en el área de conocimiento en que va a impartir la cátedra.
- Experiencia académica que le permita manejar métodos de enseñanza-aprendizaje innovadores.
- Experiencia profesional, especialmente obligatorio para impartir asignaturas técnicas y de especialización.
- Desarrollo profesional en el área académica que permita evidenciar competencias de investigación y generación de conocimiento.

PLAN DE MEJORAS EMERGENTE

ÁMBITO: DOCENCIA

ACCIONES DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE DE LA TAREA	FECHA MÁXIMA DE CUMPLIMIENTO	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE SEGUIMIENTO
1. Reducción de la carga académica de los docentes a tiempo completo a 16 horas	Realizar nueva planificación de carga académica de docentes a tiempo completo	-Decanos/ Coordinadores de carrera -Planificación Académica	28 Septiembre del 2012	Presupuesto	Presupuesto	-Contrato de trabajo -Distributivo facultades -Horarios	Comisión de Evaluación Interna
2. Asignación de materias en relación a la especialización y experiencia profesional del docente	Elaborar el nuevo distributivo de carga académica docentes – materias considerado formación académica de docentes y experiencia profesional	- Decanos / Coordinadores de carrera	Marzo 2013	Reporte de RRHH sobre formación académica y experiencia profesional de los docentes a tiempo completo	No necesaria	-Distributivo facultades -Horarios	Comisión de Evaluación Interna
3. Redistribución de la carga académica de los docentes a tiempo completo considerando obligatoriamente horas para tutorías académicas y	Elaborar horarios de trabajo de los docentes a tiempo completo considerando horas fijas y obligatorias para tutorías	- Decanos / Coordinadores de carrera	28 Septiembre del 2012	-Distributivo facultades	No necesaria	Horarios de trabajo de docentes a tiempo completo	Comisión de Evaluación Interna

dirección de tesis	académicas y dirección de tesis						
4. Incorporar en la matriz de gestión académica institucional actividades inherentes al control y seguimiento de las actividades de los docentes a tiempo completo	- Actualizar la matriz de gestión académica institucional con actividades de control y seguimiento de las actividades de docencia	- Director de Planificación y Evaluación Interna	31 octubre del 2012	Matriz de gestión académica institucional	No necesaria	Matriz de gestión académica institucional actualizada	Comisión de Evaluación Interna
	- Difundir la nueva matriz de gestión entre las facultades	- Decanos / Coordinadores de carrera	15 de noviembre del 2012	Correo electrónico/ Intranet	No necesaria	Matriz de gestión académica institucional en conocimiento del claustro académico	Comisión de Evaluación Interna
5. Inclusión en los requisitos para contratación de docentes, grado de maestría a fin al área de conocimiento de la cátedra a dictar y experiencia profesional	Modificar el procedimiento de contratación y selección de docentes para incluir los nuevos requisitos	- Directora de RRHH - Secretaria General	Enero 2013	Procedimiento de contratación y selección de docente vigente	No necesaria	Procedimiento de contratación y selección de docentes actualizado	Comisión de Evaluación Interna

Bibliografía

- Asamblea Constituyente . (07 de Agosto de 2008). Mandato 14. Montecristi.
- Asamblea Nacional. (12 de Octubre de 2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito, Pichincha.
- CONEA. (2003). *El Sistema Nacional de la Evaluación y Acreditación Superior*. Quito: CONEA.
- CONEA. (2009). *Modelo de Evaluación de Desempeño de las Instituciones de Educación Superior*. Quito.
- CONEA. (2009). *Modelo de Evaluación del Mandato N°14*. Quito.
- Diario HOY. (2012). *Explored*. Recuperado el 22 de 06 de 2012, de Archivo Digital de Noticias desde 1994: <http://www.explored.com.ec/noticias-ecuador/conuep-y-la-mision-de-la-universidad-ecuatoriana-29822.html>
- Hernández, M. A. (2001). La Evaluación Institucional de las Universidades, Tendencias y Desafíos. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 23-34.
- INSTITUCIÓN INTERNACIONAL SEK. (2003). *VADEMÉCUM* (3era. ed.). Santiago de Chile: Institución Internacional SEK.
- Pacheco, L. (2008). *La Universidad: Desafíos en la gestión académica* (Primera ed.). Quito: Abya - Yala.
- SENPLADES. (2008). *Aportes para pensar la Educación Superior en el Ecuador*. Quito: SENPLADES.

Stufflebeam, D. L., Madaus, G., & Kellaghan, T. (2000). *Evaluations Models: viewpoints on educational and human services evaluation* (2da. ed.). Kluwer Academic.

UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *La Educación Superior en el Siglo XXI - Visión y Acción*. Paris: UNESCO.