

# **LINEAMIENTOS TEORICOS Y POLITICOS Y DELIMITACION METODOLOGICA DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL.**

## **Introducción.**

### **Encuadre Institucional.**

La Universidad Nacional de Sgo. del Estero no tiene previsto en su Estatuto el Proceso de Autoevaluación, lo que claramente da cuenta de la necesidad de producir, a corto plazo, una revisión del mismo, ya que, como normativa institucional, constituye el marco legal que contextualiza y determina las coordenadas que guiarán dicho proceso.

Por otra parte, es importante señalar que la Unse produjo su primer proceso de autoevaluación en 1997, seguido de la Evaluación Externa en 1998, y no definió un Plan de Mejora Institucional, integral, derivado de dichos procesos.

Además, a nivel institucional no se elaboró un Plan de Gestión Estratégica para el desarrollo institucional, en el que se definan claramente los lineamientos políticos para la gestión y la evaluación institucional

Tampoco es posible identificar la definición de Planes Anuales, ni por ámbitos ni unidades de gestión, del mismo modo que están ausentes los Informes Anuales al respecto, que den cuenta de los actividades institucionales, sus fortalezas y debilidades.

A pesar de estas ausencias, es importante reconocer los niveles de avances que se produjeron en diferentes ámbitos de gestión, pero, al mismo tiempo, es necesario señalar la necesidad de definición de un Planeamiento Institucional que determine prioridades y asegure tanto, la interrelación de las políticas de gestión y las acciones, como, su sostenibilidad en el tiempo.

Resulta una prioridad asumir la evaluación institucional como una acción sustantiva, permanente, participativa, descriptiva y valorativa de procesos y resultados, desde una perspectiva comprensiva y desde un posicionamiento crítico y al mismo tiempo constructivo.

### **Delimitación conceptual.**

Se entiende la autoevaluación como el proceso que, desde un enfoque comprensivo, produce una descripción y análisis valorativo de la institución, que integra perspectivas cuantitativas y cualitativas, en función de pautas y criterios previamente definidos.

Las características que identifican el Proceso de Autoevaluación Institucional así entendido, exigen que el mismo sea asumido como un proceso y en tanto tal, supone una construcción que, para adquirir significatividad a nivel institucional, exige un alto grado de participación de la comunidad universitaria y de los agentes sociales del contexto de pertenencia.

El Proceso de Autoevaluación tiene como propósitos: producir, con un alto grado de participación, un Informe descriptivo y valorativo, debidamente documentado y contextualizado en la historia fundacional y en la trayectoria de desarrollo, de la totalidad de funciones institucionales y de los diversos ámbitos de gestión, enfocados en su interrelación dinámica, y construir, derivado del mismo, un Plan de Mejora Institucional.

La misma naturaleza de las evaluaciones, su carácter procesual, lleva implícita la exigencia de permanente revisión de los objetivos institucionales y el análisis de su nivel de pertinencia, en relación con la realidad intra-institucional y con el contexto sociopolítico y cultural. Por otra parte, ese carácter procesual exige producir una mirada metaevaluatora de la evaluación y definir, de manera consensuada, un Plan de Mejora progresivo y un Informe de los Avance respecto al mismo, en sucesivos períodos.

### **El Proceso de Evaluación en el contexto de las estrategias de gestión institucional.**

La delimitación antes explicitada, que conceptualiza la evaluación institucional como proceso, exige posicionar la gestión del mismo, en relación con el desarrollo cotidiano de las actividades que implican las diferentes funciones institucionales y desde un criterio de continuidad, de manera tal de asegurar una relación dinámica entre las etapas de planificación, de concreción de lo planificado y de producción de informes valorativos, que den cuenta de los avances y de lo pendiente.

Este recorte conceptual asegura la existencia de planes para la gestión institucional, que marcan, claramente, rumbos a transitar y objetivos a lograr, y conlleva el desafío de evaluar, de manera permanente y con sistematicidad, para reconocer las fortalezas y admitir las debilidades y amenazas, que obstaculizan la posibilidad de avanzar en los planes definidos, y, en consecuencia, poder producir, crítica, creativamente y a tiempo, las revisiones y reajustes necesarios.

Este carácter de *permanente*, con el que se asuma la evaluación en el cotidiano institucional, permitirá relacionar estrechamente el Proceso de Autoevaluación Institucional con las Evaluaciones Periódicas y los Informes al respecto. Estos pasan a constituirse en un insumo fundamental de aquel proceso, y evitarán, por un lado, que el mismo sea experimentado como un momento de tensión en la vida institucional y por el otro lado, facilitarán, con importantes niveles de conocimiento y de consenso, la elaboración de un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

### **Modelo de Evaluación y Propuesta Metodológica.**

Partiendo de la base de los aportes teóricos acerca de diferentes modelos de Evaluación, consideramos necesario optar por la definición de un modelo que integre esos diferentes aportes y recupere como referentes: el contexto sociocultural; las funciones de la universidad; los ámbitos de gestión en sus diferentes dimensiones, sus niveles de logro, sus propuestas de mejoramiento.

Resulta fundamental para asegurar tanto la pertinencia del proceso mismo de autoevaluación así como de las propuestas que se deriven del mismo, en pos de una mejor calidad, lograr un claro reconocimiento de la situación de partida, tanto desde la perspectiva cuantitativa como cualitativa.

Del mismo modo, es necesario, en correspondencia con el encuadre conceptual de partida, asumir una Propuesta Metodológica que integre los niveles descriptivo y de análisis valorativo, en relación con la gestión de las diferentes funciones y dimensiones de análisis definidos para el proceso de evaluación.

Para lograr relevar la información cuantitativa y cualitativa se utilizarán, a nivel formal, técnicas de recolección de datos, estructuradas y no estructuradas, tales como encuestas, entrevistas y grupo focal, y desde la perspectiva no formal, se capitalizarán los aportes de observaciones directas que surjan en el proceso mismo de interacción y en el reconocimiento de distribución de espacios y tiempos institucionales.

Relevada la información cualitativa se analizará la misma a partir de categorías previamente determinadas.

### **Funciones y campos a evaluar: dimensiones, criterios, variables e indicadores.**

#### **GESTIÓN.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Criterios de evaluación.</b>	<b>VARIABLES e Indicadores</b>
<b>Estructura Organizacional.</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>La Estructura de los diferentes ámbitos permite atender las funciones específicas.</b>
	<b>Adecuación</b>	<b>Especificidad y volumen de tareas propias del sector.</b>

	<p><b>Integración</b></p> <p><b>Eficiencia</b></p>	<p><b>Dinámica de comunicación entre sectores de un mismo ámbito.</b></p> <p><b>Tiempos invertidos y calidad de las acciones.</b></p>
<b>Normas</b>	<p><b>Adecuación</b></p> <p><b>Coherencia</b></p>	<p><b>Nivel de actualización y de correspondencia con los fines y propósitos fijados a nivel institucional.</b></p> <p><b>Integración en un todo armónico en relación con las diferentes funciones institucionales.</b></p>
<b>Vinculación entre ámbitos.</b>	<b>Integración</b>	<b>Dinámicas de interacción en relación con funciones y objetivos de los distintos ámbitos.</b>
<b>Modelo de gestión</b>	<p><b>Racionalidad predominante.</b></p> <p><b>Pertinencia.</b></p>	<p><b>Información actualizada específica que se consulta para la toma de decisiones.</b></p> <p><b>Nivel de consenso en la toma de decisiones.</b></p> <p><b>Estrategias que se utilizan para el seguimiento y evaluación de las decisiones.</b></p> <p><b>Acciones correctivas que se implementan ante las dificultades.</b></p>

## FORMACION DE GRADO Y POSGRADO.

Dimensiones	Criterios	Variables e Indicadores
Oferta de Grado	Pertinencia social y económica.	<p>Nivel de demanda de Ingreso.</p> <p>Inserción de graduados en el sector específico del mercado laboral.</p> <p>Relación con las necesidades de desarrollo social y económico local y regional.</p>
Propuestas Curriculares.	<p>Coherencia interna de la Propuesta Curricular.</p> <p>Correspondencia entre cambio curricular y factibilidad en la práctica.</p> <p>Calidad</p>	<p>Correspondencia entre los diferentes componentes de la Propuesta Curricular.</p> <p>Consonancia entre las exigencias de desarrollo de la Propuesta Curricular y condiciones organizacionales y pedagógicas a nivel institucional.</p> <p>Estrategias diseñadas para concretar los cambios en el Diseño Curricular.</p> <p>Posibilidades y dificultades institucionales para concretar los cambios.</p> <p>Nivel de formación y actualización disciplinar y de capacitación pedagógica del plantel docente.</p>

<p><b>Desarrollo Curricular - infraestructura - equipamiento</b></p>	<p><b>Correspondencia</b></p>	<p><b>Disponibilidad de espacios y equipamiento, suficientes y adecuados, para las actividades específicas de formación</b></p>
<p><b>Oferta de Posgrado</b></p>	<p><b>Pertinencia</b></p>	<p><b>Correspondencia con áreas disciplinares de vacancia; con la necesidad de formación recursos a nivel institucional y con demandas de la comunidad docente.</b></p>
	<p><b>Calidad</b></p>	<p><b>Niveles de Formación que exhiben los integrantes del Cuerpo Docente: profesionales de la Institución y de otras Instituciones. Categoría lograda en la Acreditación. Porcentaje de graduados por cohorte.</b></p>
<p><b>Planta Administrativa de Apoyo</b></p>	<p><b>Pertinencia</b></p>	<p><b>Nivel de formación del personal administrativo de apoyo.</b></p>
	<p><b>Calidad.</b></p>	<p><b>Actitud Crítica y creativa puesta de manifiesto a nivel operativo. Sentido de pertenencia institucional manifiesto en la tarea.</b></p>

## PLANTA DOCENTE.

<b>Ciclos de Formación Curricular</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Cantidad de Docentes y Auxiliares de Docencia según cantidad de alumnos.</b>
<b>Proceso de Formación</b>	<b>Calidad</b>	<b>Niveles de Formación disciplinar, pedagógica y de desempeño profesional específico, del cuerpo docente, por carrera.</b>
<b>Normativa respecto a Trayectorias laborales</b>	<b>Calidad</b>	<b>Existencia de normativa a nivel institucional que regule y evalúe las trayectorias de desempeño y asegure posibilidad de promoción y estabilidad.</b>
<b>Posibilidades de Actualización y Perfeccionamiento a nivel intra o extra Institucional.</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Ofertas de actualización y perfeccionamiento disciplinar y pedagógico en la U.  Sistema de Becas y Subsidios que ofrece la U. para actualización y perfeccionamiento.</b>

## LOS ESTUDIANTES.

<b>Ingreso</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Cantidad de ingresantes por carrera, según lugar de procedencia y situación socioeconómica.</b>
	<b>Consistencia</b>	<b>Cantidad de ingresantes, por cohorte, que continúan</b>

		<p>la carrera iniciada.</p> <p>Cantidad de ingresantes que avanzan regularmente en los dos primeros años del cursado de la carrera.</p> <p>Cantidad de ingresantes que cubren las exigencias de formación en los años que abarca el trayecto de formación.</p> <p>Nivel de desempeño académico de los estudiantes.</p> <p>Cantidad de estudiantes que se integra en Proyectos de Investigación.</p>
	<b>Calidad</b>	

**LOS EGRESADOS Y SU INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO.**

<b>Inserción en el mercado de trabajo</b>	<b>Correspondencia.</b>	<p>Cantidad de egresados que trabajan en sectores específicos.</p> <p>Tiempo demandado para insertarse en el mercado de trabajo.</p>
	<b>Calidad</b>	<p>Preparación adecuada para la inserción en el mercado de trabajo.</p> <p>Nivel de desempeño en el ámbito laboral específico.</p> <p>Aportes reconocidos por sector laboral específico.</p>

**LA FUNCION DE INVESTIGACION Y EL PROCESO DE TRANSFERENCIA INSTITUCIONAL INTERNA Y EXTERNA.**

<p><b>Sistemas en los que se integran los Proy. de Investigación</b></p>	<p><b>Eficiencia interna y externa</b></p>	<p><b>Existencia de Programas de Formación de RR HH en investigación</b> <b>Cantidad de Proyectos con evaluación positiva en el Sistema de Incentivos y en los Organismos Nacionales específicos.</b></p>
<p><b>Problemáticas que se investigan</b></p>	<p><b>Pertinencia</b></p>	<p><b>Criterios que fundamentan la selección de las problemáticas a investigar.</b> <b>Presupuesto destinado al Sistema de Investigación Institucional.</b></p>
	<p><b>Integración</b></p>	<p><b>Vinculación de los Proyectos de Investigación en desarrollo con otros Proyectos intra-institucionales o en redes inter-institucionales.</b></p>
	<p><b>Pertinencia</b></p>	<p><b>Procesos sistemáticos de transferencia intra e inter institucional</b></p>
<p><b>Publicaciones.</b></p>	<p><b>Calidad</b></p>	<p><b>Organización y funcionamiento de la editorial universitaria.</b> <b>Cantidad de Publicaciones de libros y en Revistas con referato.</b></p>



	<b>Pertinencia</b>	<b>Distribución del presupuesto por Unidades y por funciones.</b>
<b>Ejecución</b>	<b>Eficiencia</b>	<b>Los tiempos reales de administración económica-financiera se ajustan a los requerimientos de las tareas académicas.</b>

### **PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

<b>Distribución del Personal Administrativo.</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Cantidad de personal administrativo de apoyo por ámbitos y según volumen e importancia de las actividades que son responsabilidad del mismo.</b>
<b>Nivel de Formación</b>	<b>Pertinencia</b>  <b>Calidad</b>	<b>Distribución del Personal según nivel de formación y exigencias de las tareas a cumplir.</b>  <b>Nivel de pertenencia institucional que se pone de manifiesto y compromiso con las actividades.</b>
<b>Posibilidades de Actualización a nivel intra-institucional</b>	<b>Cobertura.</b>	<b>Oferta de capacitación, pertinencia y sistematicidad de la misma.</b>
<b>Normativa que regula las trayectorias de desempeño laboral.</b>	<b>Calidad</b>	<b>Existencia de procesos sistemáticos de evaluación en relación con la estabilidad y promoción.</b>

## INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

<p><b>Distribución de espacios según funciones y ámbitos.</b></p> <p><b>Espacios extraacadémicos que conectan a la U. con la sociedad.</b></p>	<p><b>Adecuación</b></p> <p><b>Integración</b></p>	<p><b>Localización de los diferentes ámbitos en relación con las características de las funciones específicas.</b></p> <p><b>Espacios disponibles en relación con las actividades y objetivos de los diferentes ámbitos</b></p> <p><b>Existencia de espacios externos a la Universidad que permiten la visibilidad y fortalecen la integración social de la Institución.</b></p>
<p><b>Equipamiento dedicado a Docencia; Investigación y Servicio.</b></p> <p><b>Equipamiento de Biblioteca y Servicios Informáticos</b></p>	<p><b>Suficiencia</b></p> <p><b>Cobertura</b></p> <p><b>Accesibilidad.</b></p> <p><b>Cobertura</b></p>	<p><b>Equipamiento existente para atender las necesidades específicas de cada ámbito.</b></p> <p><b>Real disponibilidad del equipamiento por los diferentes sectores y áreas.</b></p> <p><b>Disponibilidad del equipamiento en los espacios y tiempos propios de cada ámbito.</b></p> <p><b>Disponibilidad del equipamiento necesario</b></p>

	<b>Pertinencia</b>	<p>según necesidades de ámbitos y sectores.</p> <p>Calificación necesaria de quienes atienden los requerimientos y de los que hacen uso del equipamiento.</p>
--	--------------------	---

### **EL BIENESTAR ESTUDIANTIL.**

<b>Acciones de Apoyo al Ingreso</b>	<p><b>Cobertura.</b></p> <p><b>Accesibilidad</b></p>	<p><b>Servicios Institucionales que cubren la diversidad de demandas de la población Ingresante.</b></p> <p><b>Reales posibilidades para todos los ingresantes.</b></p>
<b>Acciones Tutoriales para fortalecer la permanencia</b>	<p><b>Cobertura.</b></p> <p><b>Calidad</b></p>	<p><b>Servicios que cubren a la totalidad de la población estudiantil de los primeros años.</b></p> <p><b>Capacitación de los Tutores para las tareas específicas.</b></p> <p><b>Seguimiento del desempeño académico de los estudiantes.</b></p>
<b>Posibilidad de acceder a Becas y Servicios de Residencia y Comedor Universitario</b>	<b>Cobertura</b>	<p><b>Proporción de estudiantes que requieren los servicios y acceden a los mismos.</b></p> <p><b>Mantenimiento del servicio</b></p>

	<b>Calidad</b>	<p>en relación con el desempeño académico.</p> <p>Los Servicios responden a las características de las necesidades y demandas específicas.</p>
--	----------------	--

**LA DINAMICA COMUNICACIONAL INTERNA Y EXTERNA.**

<b>Procesos de comunicación vinculados con la función académica.</b>	<p><b>Adecuación</b></p> <p><b>Integración</b></p>	<p>Interrelación entre ámbitos disciplinares.</p> <p>Sentido de pertenencia que se manifiesta, y disponibilidad para el trabajo cooperativo.</p>
<b>Los Procesos de comunicación entre la Gestión Académica y la Gestión Administrativa de Apoyo.</b>	<b>Adecuación.</b>	<b>La gestión administrativa responde a los tiempos y necesidades de la gestión académica.</b>

**LAS RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.**

<b>Gestión de las relaciones inter-institucionales</b>	<b>Cobertura.</b>	<p>Diversidad de instituciones con las se interrelaciona la Universidad y objetivos que se persiguen.</p> <p>Diferentes funciones de la U. atendidas en los procesos de interrelación institucional</p>
--	-------------------	---

	<b>Pertinencia</b>	<b>Acciones conjuntas que fueron posibles llevar a cabo.</b>
	<b>Calidad</b>	<b>Nivel de visibilidad social y posicionamiento logrado por la UNSE en las interrelaciones institucionales.</b>