



MANUAL DE PARES EVALUADORES

GUÍA PARA LA EVALUACIÓN EXTERNA
CON FINES DE ACREDITACIÓN
CARRERAS Y PROGRAMAS
DE PREGRADO

Comisión Nacional de Acreditación, CNA-CHILE
Secretaría Ejecutiva, 2008
Av. Ricardo Lyon 1532, Providencia, Santiago
Fono: 6201100 Fax: 6201120
www.cnachile.cl

ÍNDICE

SECCIÓN 1	2
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD	2
La Comisión Nacional de Acreditación, CNA-Chile	2
Acreditación en el marco de un sistema de aseguramiento de la calidad	2
Las etapas del proceso de acreditación	6
SECCIÓN 2	10
LOS PARES EVALUADORES	10
Quiénes son los pares evaluadores	10
Compromisos y responsabilidades de los pares	10
Composición del Comité de Pares	12
El Presidente del Comité de Pares evaluadores	13
SECCIÓN 3	15
ORIENTACIONES PARA LA APLICACIÓN DE LOS PATRONES DE EVALUACIÓN	15
Patrones de evaluación	15
El perfil de egreso	15
Los criterios de evaluación	16
Aplicación de los criterios de evaluación	17
SECCIÓN 4	33
PREPARACIÓN DE LA VISITA DE PARES	33
Antecedentes documentales	33
Identificación de áreas críticas	35
La reunión preparatoria	36
SECCIÓN 5	38
LA VISITA	38
El contexto de la visita	38
El Comité de Pares, un equipo	39
El desarrollo de la visita	39
Revisión de criterios y sus temas principales	42
El informe de salida, o informe oral	43
Ejercicio para el uso del material de síntesis de la evaluación por criterios	44
SECCIÓN 6	47
EL INFORME DEL COMITÉ DE PARES	47
Contenidos	47
Procedimiento	47
Formato sugerido	48

SECCIÓN 1

Evaluación y acreditación de la calidad

La Comisión Nacional de Acreditación, CNA-Chile

La Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) es un organismo público, autónomo, cuya función es verificar y promover la calidad de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica autónomos, y de las carreras y programas que ellos ofrecen.

La CNA se enmarca dentro de la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, N°20.129, promulgada por la Presidenta de la República en octubre de 2006 y publicada en el Diario Oficial el 17 de noviembre del mismo año.

Las funciones que a CNA-Chile le corresponden desempeñar son las siguientes:

- Acreditación institucional: pronunciarse sobre la acreditación institucional de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos.
- Autorización de agencias acreditadoras: será labor de la Comisión pronunciarse acerca de las solicitudes de autorización que le presenten las agencias encargadas de acreditación de carreras y programas de pregrado, programas de magíster y programas de especialidades en el área de la salud y supervigilar su funcionamiento.
- Acreditación de carreras de pregrado y programas de postgrado: pronunciarse sobre la acreditación de carreras de pregrado y programas de postgrado de las instituciones autónomas, en ausencia de agencias autorizadas para acreditar carreras profesionales o técnicas, programas de pregrado y postgrado en una determinada área del conocimiento y o a solicitud de una institución de educación superior.

Para llevar a cabo estas funciones, la Comisión ha estudiado detenidamente tanto la experiencia nacional, desarrollado en el proceso experimental desarrollado por la CNAP, así como los antecedentes emanados de los procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad desarrollados en diversos países de América Latina y otros continentes.

El trabajo de la Comisión tiene como principal objetivo fomentar y mejorar la calidad de la educación superior, mediante el desarrollo de procedimientos sistemáticos de evaluación y acreditación. Se trata de un trabajo compartido, que necesariamente ha comprometido no sólo a consultores expertos, sino también, y principalmente, a académicos y profesionales de las instituciones de educación superior, a las asociaciones profesionales y gremiales, a los usuarios del sistema en general, a los empleadores y a los estudiantes.

Acreditación en el marco de un sistema de aseguramiento de la calidad

A fin de comprender cabalmente el concepto de acreditación, es conveniente analizarlo en el contexto de un sistema para asegurar la calidad.

El conjunto de todos los procedimientos, actividades, mecanismos e instrumentos destinados a asegurar la calidad, constituyen lo que diversos autores denominan regulación del sistema de educación superior. Así, es posible considerar la regulación como “un proceso informado y periódico mediante el cual un sistema, una institución, un programa o una unidad se ajusta a las

expectativas establecidas, a través de acciones de mejoramiento que se implementen como fruto de la evaluación” (Kells, 1997).

La regulación puede ser:

- Ejercida por la propia institución, en cuyo caso se denomina autorregulación, o bien,
- Conducida y dirigida por una agencia externa, que aplica normas y criterios y que, finalmente, otorga una certificación pública de calidad, en cuyo caso nos encontramos frente a una regulación extra institucional.

Las dos formas de regular la calidad fortalecen a la institución y apoyan su desarrollo cualitativo. Sin embargo, tomadas individualmente presentan limitaciones que es preciso considerar.

Por una parte, es evidente que la capacidad de autorregulación pone en manos de la institución un instrumento extremadamente eficaz que le permite conocer las condiciones en que desempeña su trabajo y organizarse para avanzar en el logro de los objetivos planteados. Sin embargo, salvo en casos excepcionales, una regulación conducida internamente corre el riesgo de evolucionar hacia un cierto grado de autocomplacencia, que puede evitarse recurriendo a una instancia de validación externa.

Por otra parte, un proceso de regulación enteramente entregado a una agencia externa conlleva el riesgo de que se desarrolle una ‘cultura de la obediencia’, en que los cambios se hacen por imposición externa y por tanto, no se incorporan debidamente al quehacer institucional en forma estable.

Por consiguiente, parece ser que la forma más adecuada de asegurar un modelo pertinente y eficaz es a través de la integración y complementación de ambas modalidades.

El modelo de un proceso integrado de regulación vincula los mecanismos de autorregulación institucional y las normas y criterios de evaluación, con la acción de un organismo externo cuya función es la de otorgar garantía pública del cumplimiento de dichas normas y criterios, tal como puede verse en la siguiente figura.

- Información: recolección y análisis

- Cambios inmediatos a se detecta su necesidad

- Planificación y organización
Control y seguimiento

Evaluación

El corazón del proceso de regulación es la evaluación. Por ella entendemos la actividad sistemática de recolección, procesamiento y análisis de información y su contraste con propósitos y criterios de evaluación previamente definidos, para apoyar la toma de decisiones. Es común que en las instituciones de educación superior las decisiones se adopten con información parcial, recogida en forma esporádica y ad hoc para la oportunidad, o que la información que las instituciones asiduamente recogen no se utilice para tomar decisiones relevantes. Por el contrario, cuando se desarrollan procesos de evaluación sistemáticos, las decisiones cuentan con una base sólida que las legitima y fundamenta. Adicionalmente, una evaluación con esas características, permite ir formando una base de antecedentes disponibles para la gestión.

Al organizar la evaluación hay diferentes elementos que es preciso considerar:

- Niveles de análisis: la evaluación puede realizarse en distintos niveles, tales como personas, programas o carreras, unidades académicas, instituciones o incluso el sistema en su conjunto.
- Objeto de estudio: para cada nivel de análisis, es posible referir la evaluación a distintos objetos, que pueden clasificarse de múltiples formas. A modo de ejemplo, la evaluación puede centrarse en insumos tales como recursos humanos, recursos didácticos, así como metas o propósitos institucionales; procesos tales como actividades de docencia, de investigación o de extensión, las relaciones entre ellas, la vinculación con el medio externo, y los procesos administrativos; o productos, es decir, resultados del proceso de formación, satisfacción de los graduados y empleadores, y eficiencia del proceso formativo.
- Foco: al mismo tiempo, es posible centrar la evaluación en algunos de estos aspectos, por ejemplo, la evaluación focalizada en la docencia, o en la biblioteca, o considerar la institución o programa en su totalidad, es decir la evaluación integral.

Las decisiones que se adopten respecto de cada uno de estos elementos definirán las características específicas del proceso que se lleve a cabo.

Ahora bien, la evaluación organizada sobre la base de las opciones señaladas más arriba genera antecedentes de distinto tipo: datos cuantitativos, información cualitativa, opiniones, etc. Sea cual sea el tipo de datos obtenido, al ser considerado en un proceso evaluativo requiere de un patrón de comparación, es decir, de un estado deseable con el cual se contrasta el desempeño de la unidad objeto de evaluación.

En un proceso de evaluación, el patrón puede ser:

- Interno, referido a los propósitos (misión, objetivos y metas) definidos por la propia unidad de análisis, o
- Externo, en cuyo caso se utilizan criterios y estándares generales definidos por la comunidad.

Es posible, sin embargo, usar una combinación de ambos patrones, de modo tal que se verifique el logro de los elementos generales dejando espacio a las especificaciones particulares que cada institución o carrera quiera introducir.

Por ejemplo, al aplicar los criterios de evaluación de una carrera o programa, es posible ajustar la evaluación a los propósitos definidos por cada institución a través de su perfil propio, pero en el marco más global de ciertos criterios correspondientes al ámbito profesional o disciplinario de que se trate.

En los casos en que la propia unidad reúne y analiza información sustantiva sobre sí misma en base a los criterios de evaluación pertinentes, con el fin de generar mecanismos de control y garantía de calidad de sus propios procesos, se está en presencia de una autoevaluación.

Se hace esta observación porque es importante destacar que no todo proceso interno de evaluación es una autoevaluación. Una institución puede evaluar una de sus carreras o una unidad académica puede evaluar a sus miembros, y en estos casos, desde el punto de vista del objeto de evaluación, es claramente una evaluación externa¹.

A menudo se consideran ambos procesos en forma secuencial: la institución o programa realiza una evaluación interna y luego se realiza una evaluación externa, destinada a validar, complementar o completar la evaluación interna, según sea el caso.

Si el proceso de evaluación externa es organizado por una agencia acreditadora, ésta usualmente lo encomienda a pares evaluadores de reconocido prestigio, quienes visitan y evalúan en terreno la unidad en cuestión.

¹ Un ejemplo de lo anterior puede apreciarse en la experiencia real de una Facultad. La rectoría decidió evaluar las distintas unidades, para lo cual designó un equipo de expertos dependiente de la Dirección de Planificación que procedió a desarrollar el proceso de evaluación. El resultado final fue presentado a la agencia acreditadora como un 'Informe de auto-evaluación'. Sin embargo, el Decano de la Facultad concurrió a la agencia acreditadora a hacer presente que él consideraba que su Facultad "había sido autoevaluada externamente", por lo que no asumía los resultados del informe presentado. En efecto, los miembros de la Facultad en cuestión sólo habían participado emitiendo algunas opiniones a través de respuestas a un cuestionario. Por tanto, en términos sustantivos, la evaluación realizada fue tan externa como si la hubiera efectuado una agencia sin ninguna vinculación con la Universidad.

Ajuste de calidad y la gestión del cambio

El proceso de evaluación requiere de esfuerzo y dedicación; suele ser costoso e incluso puede ser doloroso. Si no se traduce en efectos positivos para la unidad en evaluación, no tiene sentido haberlo realizado. Regular la calidad de la educación superior tiene como objetivo final mejorarla y, en consecuencia, no se avanza en esa dirección si se detectan debilidades, pero no hay un esfuerzo concreto y sustantivo por superarlas.

Es por eso que un componente esencial del proceso de regulación es lo que hemos llamado ajuste de calidad, que se refiere al conjunto de acciones de control y mejora de la calidad que surgen de la evaluación y para el cual es esencial desarrollar una capacidad institucional de gestión del cambio.

Habitualmente, los cambios se dan en dos momentos:

- Unos se producen durante el proceso de evaluación, como ajustes efectuados a medida que se detecta su necesidad. Se trata, en general, de modificaciones que no requieren de inversiones adicionales, o decisiones de política, pero que pueden tener un impacto significativo en la calidad del servicio prestado.
- Otros requieren de un proceso más complejo, que pone en juego la capacidad de gestión de la institución. Estos se refieren a acciones de cambio planificado, que se incorporan a un plan de acción de mediano y largo plazo, que involucran modificaciones más sustantivas o más complejas y que, en la mayoría de los casos, requieren de un esfuerzo de priorización y negociación para organizar los cambios en el tiempo.

La evaluación externa debe considerar como un elemento importante para el análisis de una carrera la forma en que ésta aborda sus fortalezas y debilidades identificadas, y las acciones efectivamente realizadas o propuestas para hacerse cargo del diagnóstico efectuado.

Acreditación o garantía pública de la calidad

Hasta aquí, el proceso puede darse íntegramente al interior de las instituciones, aún en aquellos casos en que las mismas contratan y organizan un proceso de evaluación externa. La acreditación agrega un componente diferente: consiste en la certificación pública de que la institución, la carrera o programa, o el objeto de evaluación de que se trate, reúne las condiciones correspondientes al rango al que aspira.

Es un proceso esencialmente externo a la institución, que contará con mayor validez y legitimidad social cuanto más externo se perciba.

Volviendo a la figura 1, en ésta se puede ver que la acreditación no puede darse desconectada de la evaluación; la certificación que se extiende se basa en la evaluación, considerando tanto aquella referida al cumplimiento de los criterios o estándares definidos como patrón de comparación, como la que resulta del análisis de los procesos de autoevaluación o, en otras palabras, la evaluación de la capacidad de autorregulación de la institución. Asimismo, considera necesariamente la validación de los resultados de la autoevaluación efectuada por pares evaluadores externos.

Las etapas del proceso de acreditación

A continuación, se presentan en forma sintética las diversas etapas del proceso de evaluación conducente a la acreditación.

Etapa 1. Autoevaluación

La autoevaluación es el proceso mediante el cual una carrera reúne y analiza información sobre sí misma, a partir de criterios y patrones de evaluación definidos, con el fin de generar mecanismos de control de su calidad.

Para que el desarrollo de este proceso sea provechoso y útil, deben garantizarse un conjunto de condiciones y requisitos. Se trata de aquellos aspectos que deben estar presentes antes de iniciar un proceso autoevaluativo para asegurar su adecuado desarrollo. Estos son, la comprensión cabal del sentido y alcances del proceso, la motivación interna, la aceptación de la evaluación externa, el apoyo explícito y auténtico de las autoridades, el liderazgo y competencias del equipo conductor del proceso y la disponibilidad de recursos humanos y materiales.

Garantizada la existencia de los requisitos, puede iniciarse el proceso. Éste considera el desarrollo de las siguientes etapas sucesivas: conformación de un equipo conductor, recolección de datos y generación de información, desarrollo de reuniones de trabajo y formulación de juicios preliminares acerca de las fortalezas y debilidades de la carrera, socialización y discusión amplia de dichos juicios, elaboración del informe de autoevaluación.

El informe de autoevaluación merece una mención aparte, por su importancia para la evaluación externa. El proceso de autoevaluación debe culminar en un informe, que sirva de base para el proceso de evaluación externa que validará sus resultados, pero que a la vez, constituya un instrumento útil, que pueda ser consultado en diversos momentos del desarrollo del plan de trabajo y que proporcione una base confiable para el desarrollo de futuros procesos de autoevaluación.

En esta etapa inicial de desarrollo de los procesos de aseguramiento de la calidad, es posible que los informes de autoevaluación no sean todo lo completos y analíticos que sería de desear. Sin embargo, una tarea importante de los evaluadores externos es ir más allá del texto del informe e intentar descubrir la riqueza del proceso de autoevaluación, que suele ser mucho mayor.

Etapa 2. Evaluación externa o visita de pares evaluadores

El proceso de autoevaluación se encuentra incompleto hasta que es validado por pares evaluadores externos. Los pares aportan la mirada externa y un juicio calificado; por su experiencia y trayectoria, constituyen un aporte sustantivo y complementario al proceso de evaluación desarrollado al interior de la unidad. Esta evaluación externa debe ser realizada por un equipo de académicos o profesionales calificados que observan la unidad desde fuera de la misma. Pueden ser evaluadores internacionales, evaluadores provenientes de otras instituciones o, incluso, de otras unidades de la misma institución.

Cuando el proceso está vinculado a la acreditación, usualmente la visita de pares está a cargo de académicos o profesionales designados por el organismo acreditador, cuya idoneidad e

independencia se encuentra debidamente garantizada a través de los procedimientos de identificación y designación de pares de dicho organismo.

Por ello, la evaluación externa requiere contar con un grupo de evaluadores adecuadamente calificados. Para tal efecto, la Comisión Nacional de Acreditación ha elaborado un registro de pares evaluadores a partir de un concurso público dirigido a académicos y profesionales destacados. Una vez que se produce la firma del convenio de acreditación y la carrera o programa hacen entrega del informe de autoevaluación, la Comisión propone un Comité de Pares, el cual debe ser aprobado por la carrera o programa.

El Comité de Pares está compuesto de tres o más evaluadores, uno de los cuales lo preside. A este comité se agrega un profesional de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, quien actúa como secretario técnico del comité y ministro de fe del proceso (sin funciones evaluadoras).

Funciones del Comité de Pares:

- Evaluar el grado en que la carrera o programa se ajusta a los criterios y parámetros establecidos;
- Evaluar el grado de cumplimiento de los propósitos que la carrera o programa se ha definido; y,
- Validar el informe de autoevaluación.

Los integrantes del Comité de Pares deben estar familiarizados con las normas de acreditación establecidas por la Comisión y los patrones de evaluación que se aplican a la carrera evaluada. Asimismo, deben analizar en detalle el informe de autoevaluación, así como la documentación complementaria presentada por la institución. Durante la visita, el Comité de Pares sostiene entrevistas con los principales actores asociados a la carrera o programa. Puede también reunirse con directivos o administradores de la institución a la que pertenece la carrera, cuando considere que ello es necesario para completar la información relevante para la evaluación de la carrera.

Al término de la visita, el Comité de Pares debe presentar a la CNA un informe escrito, cuya redacción integrada es responsabilidad del Presidente, pero que se construye con los aportes de cada uno de los evaluadores. El informe del Comité debe pronunciarse respecto de cada uno de los criterios y las dimensiones que los agrupan, dejando claramente establecida su opinión en cuanto al grado en que la carrera satisface las exigencias planteadas.

Etapas 3. La decisión de acreditación

El proceso culmina con la decisión de la CNA, que se adopta considerando los siguientes aspectos:

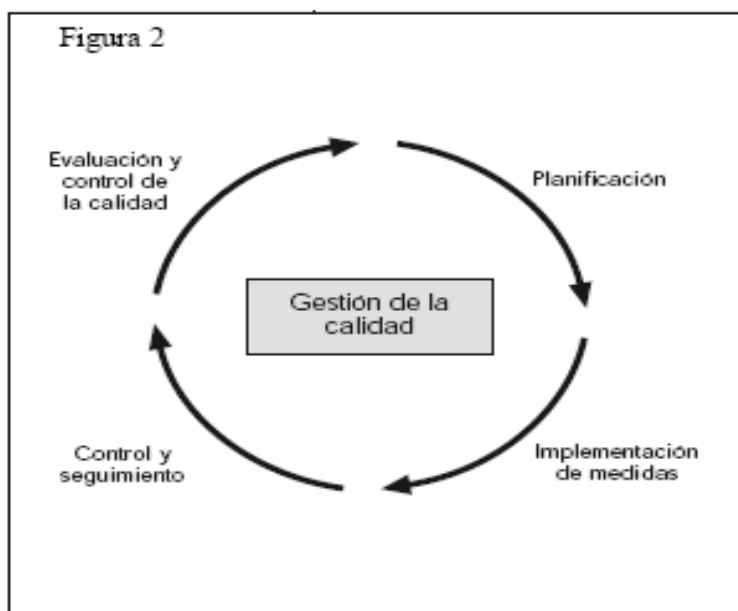
- Las conclusiones del Informe de Autoevaluación;
- Las conclusiones del Comité de Pares con relación al cumplimiento de los criterios y parámetros de evaluación y al logro de las metas y objetivos institucionales;
- La opinión del Comité de Pares acerca del proceso de autoevaluación seguido por la carrera;
- El resultado de otros procesos de acreditación, nacionales o extranjeros, a que se haya sometido la carrera o programa.

El juicio de acreditación de la CNA corresponderá a alguna de las siguientes alternativas:

- Acreditar la carrera por un plazo máximo de 7 años y uno mínimo de 2, indicando en los acuerdos correspondientes la fecha de término de la acreditación.
- No acreditar la carrera, cuando ella no alcance un adecuado nivel de cumplimiento de los criterios de evaluación y del perfil de egreso definido.
- No acreditar alguna de las sedes, jornadas o modalidades de la carrera, en caso de presentar debilidades específicas que así lo ameriten. Respecto de las sedes, jornadas y/o modalidades que sí acrediten, lo harán por el mismo número de años.

El juicio de acreditación de la CNA será formalizado a través de un documento fundado, el cual será puesto en conocimiento de la carrera. El plazo de vigencia de la acreditación será fijado en función de la naturaleza de las observaciones efectuadas.

Si bien el proceso de acreditación concluye formalmente con el juicio de la Comisión, el aseguramiento de la calidad exige mantener el control y seguimiento de las acciones de mejoramiento que ha planificado. Esta etapa, a la que muchas veces no se presta suficiente atención, es crítica, puesto que de ella depende que el proceso esté efectivamente orientado al mejoramiento concreto y permanente de la calidad. Por otra parte, es importante recordar que los procesos de autoevaluación y acreditación son cíclicos y es preciso comprenderlos en un contexto de gestión: evaluación, planificación, implementación de medidas, control y seguimiento y nuevamente, evaluación y control de la calidad, como se muestra en la figura 2.



SECCIÓN 2

Los pares evaluadores

En los procesos de acreditación, la visita de pares externos a una carrera que ha concluido su proceso de autoevaluación es una etapa fundamental de la evaluación.

Como se indica en la sección **Evaluación y Acreditación**, el proceso de autoevaluación se encuentra incompleto si no ha sido validado por pares evaluadores externos. Los pares aportan una mirada externa y un juicio calificado; por su experiencia y trayectoria, constituyen un aporte sustantivo y complementario al proceso de evaluación desarrollado al interior de la unidad.

En esta sección se presenta a los potenciales pares evaluadores, cuál es su papel en el proceso: quiénes son, para qué se los convoca y qué se espera de ellos.

Quiénes son los pares evaluadores

Los pares evaluadores son académicos y profesionales experimentados, que cuentan con reconocida autoridad como docentes, investigadores, profesionales o administradores. Han sido seleccionados por la Comisión, a través de un concurso público de presentación de antecedentes, para integrar los equipos externos que evalúan las carreras voluntariamente sometidas a la acreditación.

Los pares son quienes conducen la evaluación externa de la carrera o programa. Para tal efecto, en primer lugar deben estudiar y analizar detenidamente el proceso de autoevaluación y el informe preparado por la unidad y después visitar y evaluar en terreno la carrera.

Se les denomina pares pues se trata de personas que comparten entre ellos y con los profesionales, docentes y académicos que se desempeñan en la carrera, los códigos propios de la disciplina o profesión, y por tanto están familiarizados con el lenguaje y el estilo de la carrera. Pertenecen a la comunidad académica o profesional nacional o internacional y tienen una reconocida experiencia en materia de gestión y en el quehacer académico docente, equivalente a la desarrollada en la carrera en acreditación.

Su importancia para la acreditación es clave, puesto que complementan los resultados del proceso de autoevaluación, aportando a éste una opinión fundada, externa e independiente, acerca de la calidad de la carrera, que permite a la Comisión contar con una perspectiva más completa al momento de adoptar el juicio correspondiente.

Los pares que conforman los comités de evaluación externa se seleccionan del registro público de evaluadores, que mantiene la CNA, el cual puede ser consultado en www.cnachile.cl.

Compromisos y responsabilidades de los pares evaluadores

La tarea de los pares evaluadores es compleja y delicada. Pertenecen a la disciplina o profesión que evalúan, y en ese sentido, son cercanos a los miembros de la unidad que visitan. Pero al mismo tiempo, son externos a ella, y la visitan con el fin de verificar la validez del informe de

autoevaluación, lo que los pone más bien en un rol evaluador, siempre difícil de asumir y sobre todo, de aceptar por parte de los evaluados.

Para que sus conclusiones sean aceptadas y valoradas por la institución visitada, es esencial que el Comité de Pares y cada uno de sus integrantes sea percibido como un académico o profesional comprometido con la tarea, capaz de darse el tiempo necesario para conocer la historia de la unidad o la carrera, de conocer los antecedentes preparados durante el proceso de autoevaluación y de actuar con respeto durante toda la visita y las acciones relacionadas con ella.

Compromisos que suscribe el par evaluador:

- Conocer y realizar todas las acciones contempladas en orden a alcanzar los objetivos del proceso de evaluación;
- Estar dispuesto a aplicar y cumplir con los procedimientos y exigencias del proceso de acreditación;
- Conocer los patrones y criterios de evaluación correspondientes.

La CNA, por tanto, espera que los pares evaluadores se comprometan a:

- Conocer y realizar todas las acciones contempladas en orden a alcanzar los objetivos del proceso de evaluación. Esto exige:
 - Conocer el proceso de evaluación definido, familiarizándose con las orientaciones generales, los criterios de evaluación y los materiales disponibles;
 - Estar dispuestos a participar en las instancias de entrenamiento o capacitación que sean requeridas.
 - Participar en todas las actividades establecidas para la preparación y desarrollo de la visita;
 - Estar dispuesto a formar parte de un equipo de trabajo que se constituye bajo la coordinación del Presidente, cuando forme parte de un Comité de Pares;
 - Mantener la confidencialidad de todo el material que reciba en relación a la visita, así como de toda información que reciba en el curso de la misma;
- Estar dispuestos a aplicar y cumplir con los procedimientos y exigencias del proceso de acreditación. Lo anterior significa:
 - Leer y estudiar detenidamente el informe de autoevaluación y los antecedentes documentales presentados por la carrera;
 - Aplicar los criterios de evaluación de la CNA, ya sean los correspondientes a carreras específicas o bien los criterios generales de evaluación;
 - Completar los formularios de preparación de la visita y participar en la reunión preparatoria, contribuyendo a la formulación del programa de la visita;
 - Destinar a la visita el tiempo establecido en la programación, participando en todas las actividades definidas por el Comité de Pares;
 - Evaluar y validar el proceso de autoevaluación desarrollado por la unidad que voluntariamente se ha sometido a la acreditación, considerando las características que tuvo el proceso, la participación de la comunidad, la pertinencia del diagnóstico efectuado, las medidas inmediatas de mejoría que se hayan aplicado, si fuera el caso, y las conclusiones y proyecciones de la carrera derivadas del diagnóstico;
 - Contribuir oportunamente a la elaboración del informe escrito que se presentará a la CNA, en la forma concordada por el Comité de Pares;
- Conocer los patrones y criterios de evaluación correspondientes, lo cual requiere de un estudio acabado de éstos.

Requisitos adicionales que debe cumplir el evaluador

Para poder integrar un comité de evaluación externa, los pares evaluadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber sido capacitados como pares evaluadores de la Comisión o bien tener experiencia previa en procesos de evaluación externa que satisfaga los requerimientos de la CNA.
- No tener conflictos de interés, tales como vinculación laboral o académica reciente con la institución visitada o relaciones de parentesco cercana con directivos o académicos de la carrera o institución. La CNA espera que si un evaluador se encuentra en una situación que potencialmente pudiera representar un conflicto de interés, lo haga saber a la Secretaría Ejecutiva cuanto antes, con el fin de analizar su situación y evaluar si es conveniente que participe en la visita o si es preferible asignarlo a otra carrera o programa.
- Tener, como norma general, a lo menos 10 años de ejercicio profesional.

Composición del Comité de Pares

El Comité de Pares es el equipo de académicos y profesionales designado por la Comisión para efectuar la evaluación externa de una carrera o programa determinado. Durante la visita, el Comité de Pares debe cumplir las siguientes funciones:

- Evaluar y validar el proceso de autoevaluación desarrollado por la unidad que voluntariamente se ha sometido a la acreditación, considerando las características que tuvo el proceso, la participación de la comunidad, la pertinencia del análisis efectuado, las medidas inmediatas de mejoría que se hayan aplicado, si fuera el caso, y las conclusiones y proyecciones de la carrera derivadas del diagnóstico;
- Juzgar la calidad del informe de autoevaluación, considerando si éste recoge adecuadamente el diagnóstico que realizó la unidad y permite una evaluación realista de la carrera;
- Evaluar si el informe puede ser utilizado por las autoridades directivas de la carrera como un instrumento para la gestión de la misma.

Para planificar una visita de evaluación externa, la CNA identifica del registro, tres o cuatro posibles evaluadores externos. Los criterios para conformar un Comité de Pares son similares en las distintas carreras, aunque con algunas diferencias menores entre sí. Se considera prioritariamente el perfil de la carrera en evaluación, de tal modo que los evaluadores sean especialistas en las áreas de mayor importancia del programa de estudios de la carrera. Además de considerar el perfil de la carrera, se analiza la ubicación geográfica de la misma, la eventual existencia de sedes, la jornada en la que se dicta el programa, el número de alumnos, la conformación del cuerpo directivo y docente, entre otros aspectos.

Una vez definido el Comité, la Secretaría Ejecutiva informa a la carrera o programa respecto de su conformación, quienes pueden aprobarlo o bien, realizar observaciones. Una vez concordado, la Secretaría se pone en contacto con los evaluadores designados, invitándolos formalmente a participar en la visita.

La designación de los miembros de un Comité de Pares se efectúa de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- El Comité de Pares está constituido a lo menos por tres personas, una de las cuales debe ser designada Presidente;
- Como norma general se privilegia la participación de, a lo menos, un evaluador extranjero en el Comité;
- Las características y orientaciones de la carrera deben tomarse en cuenta a través de las especialidades de los integrantes del Comité de Pares;

En los procesos desarrollados por la CNA, los Comités de Pares cuentan además con la participación de un profesional de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, quién desempeña la función de ministro de fe de la visita y de Secretario Técnico del Comité. El profesional de la Secretaría Ejecutiva que integra un Comité no es un par, ni está facultado para evaluar.

El evaluador designado como Presidente del Comité, está encargado de coordinar el grupo, hablar en su representación, y asumir algunas responsabilidades adicionales, según se detalla más adelante.

Los miembros del Comité, en el cumplimiento de su labor, deben conducirse con profesionalismo y con pleno respeto a las siguientes exigencias éticas asociadas a su misión:

- Liberarse de prejuicios y de sesgos, antes de iniciar la evaluación;
- Esforzarse por comprender los principales aspectos relativos a la cultura, principios y estilos de la institución visitada, de modo que sean éstos los que proporcionen el marco de referencia de la evaluación, y no las características de la institución de origen o trabajo del evaluador;
- Respetar a los directivos, académicos y funcionarios de la carrera o programa que les corresponde evaluar.
- Emitir juicios exclusivamente sobre la base de los patrones de evaluación definidos: los criterios y estándares de evaluación y los propósitos definidos por la carrera;
- No emitir juicios acerca de personas individuales;
- Abstenerse de efectuar recomendaciones a la carrera; si esto ocurre, debe quedar claro que dichas recomendaciones sólo se hacen a título personal y no comprometen de manera alguna el juicio que posteriormente realice la CNA;
- Abstenerse de adelantar juicios relativos a la decisión de acreditación que la CNA debe adoptar; Guardar reserva de todos los antecedentes relativos a la carrera e institución que la Comisión les proporcione;
- Guardar reserva de los antecedentes que la carrera o algún miembro del grupo proporcione durante la visita. La obligación de guardar reserva subsiste indefinidamente, aún cuando una vez que es presentado el informe de la visita a la Comisión cesa la relación entre ésta y los pares, y entre éstos y la institución visitada;
- Devolver a la Secretaría los documentos utilizados que tengan relación con el proceso.

El Presidente del Comité de Pares evaluadores

La CNA designa a uno de los pares nominados como Presidente del Comité. La presidencia es ocupada generalmente por el académico con mayor experiencia en el área a que pertenece la carrera y en procesos evaluativos de este tipo.

El Presidente, además de cumplir con las condiciones y requisitos señalados más arriba, tiene funciones especiales. Estas incluyen:

- Colaborar con la Secretaría Ejecutiva en la organización del proceso de evaluación externa y, en particular, de la visita de pares;
- Establecer una buena relación de trabajo con los directivos superiores de la carrera y de la institución;
- Cautelar el cumplimiento de los objetivos del proceso;
- Asignar funciones específicas al resto del Comité de Pares si es necesario;
- Monitorear el trabajo del Comité, ayudar a hacer ajustes, facilitar los consensos entre los pares y asegurar que el trabajo se mantenga ajustado a los objetivos de la visita y a los criterios de evaluación definidos;
- Organizar con el resto del Comité de Pares el informe oral y el escrito;
- Emitir el informe oral de la visita ante las autoridades de la carrera;
- Redactar el informe escrito a partir de las conclusiones acordadas entre los miembros del Comité durante la visita e inmediatamente después de ella;
- Preparar el informe escrito, trabajando con la Secretaría Ejecutiva, y entregarlo dentro de los plazos establecidos. Para los efectos de elaborar el informe escrito, cada miembro del Comité de Pares deberá hacer llegar al Presidente su contribución.
- Es responsabilidad del Presidente elaborar el informe del Comité, que una vez aprobado por los integrantes es enviado a la Comisión Nacional de Acreditación en un plazo máximo de 30 días luego de finalizada la visita.
- Durante todo el proceso de evaluación externa, el trabajo del Comité de Pares será apoyado técnicamente por el profesional de la CNA que acompaña la visita en calidad de Ministro de Fe.
- Las dudas sobre procedimientos, interpretación de Criterios de Evaluación, fuentes de información, y cualquier otra materia relacionada con la aplicación del proceso, deberán ser resueltas por el Ministro de Fe, o en caso de necesidad, por la Secretaría Ejecutiva de la CNA.

SECCIÓN 3

Orientaciones para la aplicación de los patrones de evaluación

Patrones de evaluación

Todo el proceso de evaluación tendiente a la acreditación, se organiza a partir de patrones de evaluación de la calidad. En efecto, son la medida con la cual la carrera se autoevalúa, los pares evaluadores realizan la evaluación externa y la Comisión Nacional de Acreditación emite un pronunciamiento final. Se trata de los parámetros que están presentes a lo largo de todo el proceso y que establecen las definiciones de calidad con las cuales la carrera se medirá y será medida.

El proceso de acreditación se efectúa en relación a dos patrones fundamentales:

El primero es el **perfil de egreso**, es decir, el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que todo profesional o técnico debe dominar al momento de titularse en una carrera determinada. Este perfil se construye a partir de dos elementos fundamentales:

- El ajuste de las acciones y resultados de una unidad con las prioridades institucionales y los propósitos declarados para la carrera o programa, que se expresa en la consistencia interna entre la carrera y la misión y fines de la institución en que está inserta;
- Los requerimientos establecidos por la comunidad académica y profesional directamente vinculada a la carrera. Estos requerimientos suelen expresarse en un núcleo duro de conocimientos o competencias que deben estar presentes en los titulados de la carrera.

El segundo está constituido por los **criterios de evaluación**, que definen las expectativas acerca de la forma en que la unidad se organiza para cumplir con el perfil de egreso establecido.

En otras palabras, el perfil de egreso define **qué es lo que la unidad espera lograr**, y los criterios de evaluación definen las expectativas acerca de **la forma en que se organiza** para hacerlo.

Los pares evaluadores, por tanto, deberán pronunciarse sobre la existencia y calidad del perfil de egreso y sobre el cumplimiento de los criterios en función del perfil de egreso que la institución se haya definido.

El perfil de egreso

En algunas carreras se ha establecido un perfil de egreso general, al que todas deben ajustarse. En otras, el parámetro que se aplica es el perfil de egreso establecido por la propia institución, el que debe contemplar los siguientes elementos:

- Estado de desarrollo y actualización de los **fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos** que subyacen a la formación que se propone entregar.
- Orientaciones fundamentales provenientes de la **declaración de misión y los propósitos y fines de la institución** en la cual se inserta la unidad responsable de la carrera.

- Consulta al **medio profesional** en el cual otros titulados de la carrera se desempeñan satisfactoriamente. Esto permitirá identificar las competencias necesarias, considerando tanto aquellas directamente vinculadas al área de desempeño técnico como las de tipo general que condicionan la calidad de dicho desempeño.

Una vez identificado el perfil de egreso (o, en otras palabras, el conjunto de objetivos educacionales que la unidad pretende alcanzar durante el proceso de formación de la carrera) los pares evaluadores deberán evaluar si éste contempla los elementos antes señalados.

Dimensiones y criterios de evaluación

El perfil de egreso constituye el marco de referencia para que la unidad organice su proceso formativo. Así, la estructura curricular, los recursos humanos, los elementos de apoyo a la enseñanza y el aprendizaje, la modalidad de enseñanza y los aspectos pedagógicos, la infraestructura y los recursos físicos, deben ordenarse en función del logro de dicho perfil. La evaluación de estos aspectos está contenida en las dimensiones y criterios de evaluación.

Los criterios establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación definen las expectativas que, respecto de los principales rubros de análisis, deben satisfacer las unidades responsables de la carrera, en el marco del perfil de egreso definido de acuerdo a los planteamientos señalados en el punto anterior. Con el propósito de otorgarle coherencia interna y consistencia a la evaluación de la carrera, los criterios se han agrupado en tres dimensiones evaluativas, con el objetivo de dar cuenta de los ellos en su contexto, estableciendo los niveles de consistencia interna y externa de la carrera en proceso. La evaluación de las dimensiones debe realizarse desde un punto de vista integral, interrelacionando los criterios y no simplemente sintetizando la evaluación separada de cada uno.

- Perfil de egreso y resultados: agrupa a la definición del perfil de egreso y los criterios relacionados directamente con el ámbito académico y la docencia.
 - Perfil de egreso.
 - Estructura curricular.
 - Efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Resultados del proceso de formación.
 - Vinculación con el medio.
- Condiciones de operación: considera aquellos criterios referidos a los soportes organizacionales, financieros y a los relacionados con la gestión de la unidad.
 - Estructura organizacional, administrativa y financiera.
 - Recursos humanos.
 - Infraestructura, equipamiento y recursos para la enseñanza.
- Capacidad de autorregulación: se refiere a aquellos criterios relacionados con la capacidad de la unidad de definirse metas y propósitos, así como de evaluar y medir sus niveles de logro. Esta dimensión incluye el proceso de autoevaluación.
 - Propósitos.
 - Integridad.
 - Proceso e informe de autoevaluación.

Las dimensiones y los criterios están formulados de manera esencialmente cualitativa, dejando amplios grados de libertad para que cada institución organice su funcionamiento de la manera que le parezca más adecuada.

Para cada criterio se señala la formulación general que describe lo que se espera que la unidad responsable de la carrera cumpla satisfactoriamente. A continuación, esta formulación se desglosa en un conjunto de aspectos que pretenden establecer con mayor claridad los componentes que es necesario tomar en cuenta al momento de realizar la evaluación.

En la formulación de los criterios se ha utilizado una nomenclatura que permite distinguir entre aquellos requisitos considerados esenciales y los que son deseables. Los primeros se formulan en términos de lo que la unidad **debe** cumplir, y los segundos se señalan con el término **debiera**. Cabe destacar que aquellos aspectos definidos como deseables, podrían ser exigibles para la acreditación en posteriores ciclos de evaluación de la carrera, según se determine previamente.

Durante el proceso de autoevaluación, la institución debe demostrar la forma en que se organiza para cumplir cada uno de los criterios, aportando antecedentes tanto cuantitativos como cualitativos suficientes para que los pares evaluadores puedan a su vez emitir un juicio acerca del grado de cumplimiento de los criterios.

Aplicación de los criterios de evaluación

A continuación, se presenta cada una de las tres dimensiones y cada uno de los criterios de evaluación, con su formulación inicial y sus glosas. Para apoyar el proceso que deben seguir los pares evaluadores, se señalan, en cada criterio, los aspectos centrales que es preciso evaluar y se sugieren ciertas preguntas que los evaluadores deberían estar en condiciones de responder luego de analizar el informe de autoevaluación y verificar sus conclusiones durante la visita.

DIMENSIÓN PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS.

Esta dimensión está orientada a establecer si el perfil de egreso explícito de la carrera considera: a) el estado de actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios y tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar, b) las orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos de la institución en la que se inserta, c) la consulta a su entorno significativo, respecto del cual debe vincularse de acuerdo a una política clara y explícita que enmarque las actividades que determine y d) el perfil establecido en los criterios de evaluación aprobado por la CNA (si corresponde).

Debe evaluarse la consistencia entre el perfil de egreso y la estructura curricular, los contenidos del plan de estudios y los métodos pedagógicos. Asimismo, la existencia de información adecuada respecto de las características de los estudiantes y de los procesos formativos, así como los mecanismos de seguimiento y de apoyo que faciliten el cumplimiento del perfil de egreso.

PERFIL DE EGRESO

El perfil de egreso definido para la carrera debe entenderse como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que todo egresado debe dominar como requisito para obtener el título habilitante para ejercer su profesión y constituye el marco de referencia para la aplicación de los criterios de evaluación. En otras palabras, el perfil de egreso define qué es lo que la unidad espera lograr, y los criterios de evaluación definen las expectativas acerca de la forma en que se organiza para hacerlo.

Como se señaló más arriba, el marco para la evaluación de las carreras es el perfil de egreso, formulado sobre la base de los dos elementos esenciales señalados (las normas de la profesión y las orientaciones institucionales). Tal como se explicó en el capítulo anterior, en el caso de algunas carreras², la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado, CNAP, definió, a través del trabajo de los respectivos Comités Técnicos, el perfil de egreso básico, haciendo explícitos los requerimientos que la comunidad disciplinaria o profesional correspondiente plantea para los profesionales titulados en el área. Este núcleo esencial o mínimo de competencias así definido es el que dichas carreras deben considerar como normas de la profesión al momento de establecer su propio perfil de egreso.

² Este trabajo se ha hecho para las carreras que, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, deben otorgar un grado de licenciado con anterioridad al título profesional.

En el caso de la gran mayoría de las carreras para las cuales no se ha completado este ejercicio, será la unidad correspondiente la que deberá identificar cuál es esta norma al momento de establecer su propio perfil de egreso, para lo cual es conveniente tomar en consideración los siguientes elementos:

- 1) Estado de desarrollo y actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar.
- 2) Orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos y fines de la institución en la cual se inserta la unidad responsable de la carrera.
- 3) Consulta al medio profesional en el cual otros titulados de la carrera se desempeñan satisfactoriamente. Esto permitirá identificar el tipo de competencias necesario, considerando tanto aquellas directamente vinculadas al área de desempeño técnico como las de tipo general que condicionan la calidad de dicho desempeño.

El perfil de egreso (o, en otras palabras, el conjunto de objetivos educacionales que la unidad pretende alcanzar durante el proceso de formación de la carrera) constituye el marco de referencia para que la unidad organice su proceso formativo. Así, la estructura curricular, los recursos humanos, los elementos de apoyo a la enseñanza y el aprendizaje, la modalidad de enseñanza y los aspectos pedagógicos, la infraestructura y los recursos físicos, deben ordenarse en función del logro de dicho perfil. La evaluación de estos aspectos está contenida en los criterios de evaluación.

Entendido así el perfil de egreso, es posible percibir que éste debiera considerar no sólo las competencias técnicas propias de la carrera sino también un conjunto de conocimientos prácticos que permitan utilizar de manera óptima dichas competencias técnicas. En general, estos conocimientos prácticos se refieren principalmente a dos tipos de competencias: unas fundamentales, que consideran capacidades básicas (tales como manejo del lenguaje), capacidades analíticas (pensamiento creativo, resolución de problemas, aprendizaje permanente) y actitudes personales, y otras de tipo práctico, que incluyen la organización de los recursos (tiempo, dinero, materiales, personas), el trabajo en equipo, la adquisición, evaluación y uso de información, la comprensión de interrelaciones complejas en la organización y ajuste de tareas y la capacidad para usar tecnologías de aplicación general (equipos, computadores).

4. ESTRUCTURA CURRICULAR³

La unidad debe estructurar el currículo de la carrera en función del perfil de egreso previamente definido, considerando tanto las competencias directamente vinculadas al desempeño profesional como las de carácter general y complementario.

4.1. El plan de estudios y los respectivos programas deben ser consistentes con la declaración de principios y objetivos de la unidad y con las definiciones y perfil de egreso de la carrera.

³ Para mayor claridad, se conserva la numeración de los criterios previa al ordenamiento por dimensiones, de modo de facilitar el trabajo con los criterios específicos, los cuales siguen un orden correlativo. Sin embargo, es deseable que en la autoevaluación, se trabaje siguiendo la organización propuesta en el presente documento.

4.2. El plan de estudios y los respectivos programas deben ser coherentes, coordinados y de público conocimiento de los estudiantes.

4.3. Los programas de estudio de la carrera, deben integrar actividades teóricas y prácticas que garanticen la experiencia de los alumnos en labores de terreno. Asimismo, deben proporcionar instancias de vinculación con el medio externo a través de actividades tales como visitas técnicas y prácticas en instituciones afines.

4.4. Para el proceso de titulación, los estudiantes deben desarrollar una actividad en la que demuestren su capacidad para integrar la formación disciplinaria y profesional recibida, a través de: el desarrollo de tesis o proyectos profesionales refrendados con documentos evaluables y/o la realización de una práctica supervisada y evaluada, de acuerdo a los objetivos definidos en el plan de estudios.

4.5. La unidad debe contar con mecanismos o disposiciones que permitan evaluar periódicamente el plan de estudios y las programas, proponer modificaciones y evaluarlas en función de su actualización. Dicha evaluación debiera considerar opiniones internas y externas, de académicos, estudiantes, titulados, empleadores y otros cuerpos especializados cuando corresponda.

4.6. El plan de estudios debiera contemplar explícitamente objetivos de aprendizaje de carácter general, tales como:

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

4.7. La unidad debe garantizar que la formación profesional se realiza en un ambiente de desarrollo intelectual y personal propio de una comunidad académica.

Los temas centrales de este criterio son:

- La organización curricular
- Los contenidos del plan de estudios
- Los métodos pedagógicos

- Actualización curricular

La organización curricular

- ¿El plan de estudios y los programas de las distintas asignaturas responden adecuadamente a los requerimientos del perfil de egreso?
- ¿Existen mecanismos adecuados para evaluar la progresión de los estudiantes y el logro de los conocimientos, habilidades y actitudes previstas en el perfil de egreso?

Los contenidos del plan de estudios

- ¿Existe una descripción clara de los conocimientos, las habilidades, las actitudes, los valores y las conductas que se espera desarrollar en los estudiantes en cada uno de los programas de estudio?
- ¿Son consistentes con el perfil de egreso y con las características de los estudiantes?
- ¿Considera el plan de estudios el desarrollo de objetivos de aprendizaje de carácter general?

Los métodos pedagógicos

- ¿Los métodos aplicados y la duración de los cursos son apropiados y suficientes para lograr los objetivos previstos?
- ¿Existe una gama suficientemente amplia de métodos pedagógicos para maximizar el aprendizaje y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos?
- ¿Se promueve la innovación en los métodos de enseñanza y en el proceso de aprendizaje de los alumnos?
- ¿Se evalúa la eficacia de los métodos pedagógicos aplicados? ¿Qué medidas se toman al respecto?
- ¿Los métodos de evaluación utilizados corresponden a los objetivos de los programas?
- ¿Se aplican los métodos de evaluación en forma rigurosa? ¿Cómo se garantiza la integridad y validez de la evaluación?

Actualización curricular

- ¿Qué procedimientos existen para evaluar y revisar el plan y los programas de estudio?
- ¿De qué manera se mantiene actualizado el plan de estudios en función de los cambios en el conocimiento relevante, las innovaciones tecnológicas, el desarrollo de la profesión u ocupación y las modificaciones del entorno? ¿Cuáles han sido las revisiones o ajustes más recientes?
- ¿Qué opinan los estudiantes, los académicos y los egresados sobre la calidad del plan de estudios y los programas?
- ¿Se toman en cuenta estas opiniones en la revisión del plan de estudios?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito? ¿Existe un plan de acción al respecto?

6. EFECTIVIDAD PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

La unidad debe poseer criterios de admisión claramente establecidos, públicos y apropiados a las exigencias de su plan de estudios. El proceso de enseñanza debe tomar en cuenta las competencias de los estudiantes y los requerimientos del plan de estudios, proporcionando oportunidades de aprendizaje teóricas y prácticas, según corresponda. La unidad debe demostrar que los mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes permiten comprobar el logro de los objetivos planteados en el programa de estudios.

6.1. La unidad debe establecer claramente sus criterios y mecanismos de admisión de alumnos. Estos deben ser de conocimiento público y apropiados para que los estudiantes tengan oportunidad de alcanzar el grado y título profesional en un plazo razonable.

6.2. La unidad debe realizar un diagnóstico de la preparación de los alumnos que ingresan a la carrera, tomando en consideración los resultados de dicho diagnóstico en el diseño del plan de estudios y en el establecimiento de instancias de nivelación iniciales y oportunas.

6.3. La unidad debe demostrar que los mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes permiten comprobar el logro de los objetivos definidos, incluyendo aprendizaje cognoscitivo, la adquisición de destrezas prácticas y la habilidad para resolver problemas, según corresponda.

6.4. La unidad debe contar con normas claras relativas a los requisitos de graduación y titulación de sus estudiantes.

6.6. La unidad debe realizar un análisis sistemático de las causas de deserción de los estudiantes y definir acciones tendientes a su disminución progresiva.

6.5. La unidad debiera desarrollar mecanismos de orientación académica o tutoría de los alumnos, a fin de monitorear rigurosamente su desempeño académico a lo largo de la carrera, y aplicar las acciones o medidas que sea necesario.

Los temas centrales de este criterio son:

- Criterios de admisión
- Progresión
- Mecanismos de apoyo

Criterios de admisión

- ¿La definición de los criterios de admisión de alumnos toma en cuenta los requerimientos del plan de estudios?
- ¿Los criterios de admisión aplicados permiten suponer que los alumnos matriculados podrán cumplir con las exigencias del plan de estudios y titularse en un plazo razonable?
- ¿El proceso de enseñanza se hace cargo de las condiciones de entrada de los alumnos admitidos?

Progresión

- ¿Los mecanismos de evaluación aplicados a los alumnos permiten comprobar el logro de los objetivos planteados en el plan de estudio?
- ¿Cómo son las cifras de reprobación y deserción? ¿Qué tendencias es posible observar? ¿Qué explicaciones se proponen para las situaciones observadas? ¿Qué medidas se adoptan para mejorarlas?
- ¿Se evalúa el ajuste entre los criterios de selección y los resultados de progresión/ desempeño de los estudiantes?
- ¿Los requisitos de titulación y/o graduación son concordantes con las exigencias del perfil de egreso?

Mecanismos de apoyo

- ¿Existen mecanismos de apoyo académico, compensación u orientación para los alumnos que presentan dificultades académicas?
- ¿Existen instancias de formación para el autoaprendizaje de los estudiantes?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?
- ¿Existen mecanismos para conocer el grado de satisfacción de los docentes con su ambiente de trabajo, la eficacia de su desempeño y los logros de los estudiantes? ¿Se usan?

Formación y desarrollo del cuerpo docente

- ¿Existen procesos de inducción del personal que se incorpora a la unidad?

- ¿Cómo se determinan las prioridades para el perfeccionamiento y desarrollo del personal docente? De qué manera se perfecciona el cuerpo docente? ¿Se evalúa la eficacia de los métodos utilizados?
- ¿Se destina parte de la jornada de los docentes a su perfeccionamiento y desarrollo?
- ¿De qué manera la unidad asegura y promueve que sus docentes están al día en las innovaciones en su área de trabajo y pueden aplicar este conocimiento al mejoramiento de sus prácticas docentes?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?

7. RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACION

La unidad debe hacer un seguimiento de sus procesos académicos (tasas de retención, de aprobación, de titulación, tiempo de egreso, niveles de exigencia), así como desarrollar procesos de seguimiento de sus egresados. La unidad debiera también consultar a empleadores o usuarios de los profesionales que forma y utilizar los antecedentes recogidos en los procesos señalados para actualizar y perfeccionar los planes y programas de estudio e impulsar diversas actividades de actualización de los egresados.

7.1. La unidad debe medir la eficiencia de la enseñanza, tomando en consideración el tiempo medio real de egreso de los estudiantes con relación a la duración oficial de la carrera. En el tiempo, estos indicadores debieran tender a coincidir.

7.2. La unidad debe desarrollar procesos de seguimiento de egresados que le permitan conocer la forma en que se desempeñan, el ajuste percibido entre su formación y los requerimientos del medio laboral y sus necesidades de actualización y reciclaje.

7.3. La unidad debe establecer y utilizar vínculos con empleadores y eventuales fuentes laborales de la profesión.

7.4. La unidad debiera utilizar los antecedentes recogidos como fruto de los anteriores procesos para actualizar y perfeccionar los planes y programas de estudios e impulsar diversas actividades de actualización y formación continua de los egresados.

El tema central en este criterio es:

- El seguimiento de los procesos formativos.

Seguimiento de los procesos formativos

- ¿Existen procedimientos para medir y evaluar las tasas de matrícula, progresión y finalización oportuna de los estudios?
- ¿Se han definido indicadores de desempeño para medir los resultados del programa? ¿Cómo han evolucionado esos indicadores en los últimos años? ¿Qué medidas se han adoptado al respecto?
- ¿Cuánto demoran, en promedio, los alumnos en titularse?
- ¿Existen instancias para conocer la opinión de los titulados y de sus empleadores acerca de la calidad de la formación entregada?
- ¿Se utiliza esa información para mejorar el plan o los programas de estudio?
- ¿Se conocen las demandas de actualización y formación continua de los titulados?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito?

- ¿Existe un plan de acción al respecto?

9. VINCULACION CON EL MEDIO

La unidad debe mantener vínculos con el ámbito disciplinario y profesional que le corresponde, con el fin de actualizar el conocimiento que imparte, conocer el estado del arte en dicho ámbito y exponer a sus docentes y estudiantes a ideas, información y trabajos de especialistas externos. Asimismo, debiera identificar, conocer y analizar su entorno significativo y considerar dicha información para la planificación de sus actividades. En todos los casos, debe definir una política clara y explícita que le permita planificar, organizar y desarrollar las actividades que elija llevar a cabo, asignando los recursos de todo tipo que sean necesarios.

9.1. La unidad debe contar con una política explícita para promover la actualización profesional y disciplinaria de sus académicos, indicando las acciones consideradas, los mecanismos de acceso a ellas los recursos que se le asignan y la forma en que serán consideradas en la evaluación académica.

9.2. La unidad debe contar con una política explícita que oriente las actividades de investigación que decida desarrollar. Esta política debiera considerar al menos la definición de áreas prioritarias, la dotación de recursos humanos y las fuentes de recursos para desarrollar las actividades propias de esta función.

9.3. La unidad debe considerar mecanismos y formas de vinculación eficaces con los sectores social, productivo y de servicio que le son afines, así como el seguimiento y evaluación de los resultados de las actividades que emprenda en este ámbito.

9.4. La unidad debiera considerar la participación externa, sobre todo del sector profesional y productivo, en sus instancias de planificación, desarrollo, revisión de planes y programas de estudio y en las relaciones de vinculación.

9.5. La unidad debiera llevar a cabo actividades de extensión que le permitan poner a disposición de la comunidad que haya definido como su 'área de influencia', los conocimientos y competencias que desarrolle. Estas actividades deben enmarcarse en una política clara y explícita.

9.6. En caso de que la unidad desarrolle actividades de prestación de servicios, estas deben organizarse de manera clara y explícita, para no interferir con las tareas prioritarias de la carrera.

Los temas centrales en este criterio son:

- El desarrollo académico (scholarship)
- Los contactos con el medio externo
- La investigación
- La extensión y prestación de servicios

Desarrollo académico

- ¿Existen mecanismos para asegurar que el cuerpo docente se encuentra en contacto con el medio disciplinario y profesional que le corresponde? ¿Se promueve la participación de docentes en actividades académicas que les permita mantenerse informados de los desarrollos disciplinarios y profesionales en el área?

- ¿Se valora y promueve la participación de docentes y estudiantes en actividades disciplinarias y profesionales actualizadas?

Contactos con el medio externo

- ¿Existen mecanismos que aseguren un contacto sistemático con el medio social, productivo y de servicio afines a la carrera?
- ¿Existen mecanismos de evaluación de la forma en que la vinculación con el medio fortalece la función docente?
- ¿Existen instancias de participación del sector profesional y productivo en las instancias de planificación, desarrollo o revisión de planes y programas de estudio?

Investigación

- ¿Existen políticas explícitas para orientar la actividad de investigación, considerando la definición de áreas prioritarias, la dotación de recursos y los mecanismos de evaluación de la actividad?
- ¿Se evalúa su contribución a las tareas formativas?
- ¿Cómo contribuyen las actividades de investigación a la docencia?

Extensión y prestación de servicios

- ¿Existen políticas explícitas para orientar la actividad de investigación, considerando la definición de áreas prioritarias, la dotación de recursos y los mecanismos de evaluación de la actividad?
- ¿Se evalúa la contribución de estas actividades a las tareas formativas, en relación al tiempo que se destina a ellas?

Síntesis

- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?

DIMENSIÓN CONDICIONES DE OPERACIÓN.

Esta dimensión está orientada a establecer si la carrera cuenta con una estructura organizacional y administrativa adecuada para el logro de sus propósitos, así como con mecanismos financieros que permitan garantizar la asignación y disponibilidad de recursos y la proyección futura de la carrera.

Asimismo, se debe establecer la suficiencia y adecuación de los recursos humanos, la infraestructura y el equipamiento disponible para el cumplimiento de los propósitos definidos, junto a la especificación de las políticas de desarrollo, asignación y actualización de cada uno de estos elementos.

En síntesis, esta dimensión está orientada a establecer el modo en que las condiciones de operación permiten y/o facilitan el adecuado desarrollo de las actividades académicas orientadas al cumplimiento del perfil de egreso y su proyección en el tiempo.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La unidad debe demostrar que dispone de un adecuado sistema de gobierno y que cuenta con una eficaz gestión institucional, administrativa y financiera, incluyendo mecanismos para evaluar el grado de cumplimiento de sus metas y objetivos.

3.1. La unidad y la institución a la que pertenece deben tener una estructura organizacional, que facilite el logro exitoso de su misión y objetivos. La administración y la gestión de la unidad deben responder debidamente al desarrollo de las funciones establecidas en su misión y objetivos.

3.2. La unidad debe tener un cuerpo directivo superior, con responsabilidades, funciones y atribuciones claramente definidas.

3.3. Los académicos que desempeñan las funciones directivas superiores deben contar con las calificaciones y la experiencia necesarias. Dichas calificaciones y experiencia debieran incluir tanto antecedentes académicos como de gestión.

3.4. La unidad debe tender al mejoramiento de la calidad del servicio formativo que ofrece a través de un proceso de evaluación permanente. En el proceso de evaluación, la unidad debe utilizar instrumentos que le permitan progresar y fortalecer su capacidad de auto regulación, considerando los criterios generales y específicos de evaluación y las recomendaciones que impartan entidades de acreditación reconocidas.

3.5. La organización de la unidad debe contar con adecuados mecanismos que permitan al cuerpo académico participar en la formulación de planes y programas, en el desarrollo de recursos humanos y en la identificación de los recursos educacionales requeridos.

3.6. En la unidad deben existir mecanismos de comunicación y sistemas de información eficaces y claramente establecidos, que faciliten la coordinación de sus miembros en las materias que son propias de sus funciones.

3.7. La unidad debe contar con los recursos financieros necesarios, para llevar a cabo satisfactoriamente las actividades que le son propias.

3.8. La institución en la cual se inserta la unidad debe garantizar la estabilidad y viabilidad financiera de ésta, ejerciendo una administración idónea y apropiada de los recursos financieros en función de los propósitos que la unidad ha definido. En este sentido, la administración financiera debe contemplar, a lo menos, una adecuada planificación y mecanismos eficaces de control presupuestario.

Los temas centrales de este criterio son:

- La adecuación de la estructura organizacional
- Las calificaciones del cuerpo directivo
- Los mecanismos de participación y comunicación en la comunidad académica o docente
- Los mecanismos adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos y su asignación eficaz

La adecuación de la estructura organizacional

- ¿Los estatutos y las normas internas de la institución permiten que la unidad se organice adecuadamente para el logro de sus propósitos?
- ¿Existen limitaciones impuestas por las normas internas a la organización y desarrollo eficiente de la unidad?
- ¿Son apropiadas las estructuras de toma de decisión existentes? ¿Se revisan periódicamente para asegurar su eficacia y eficiencia?
- ¿Existen mecanismos apropiados para verificar el avance hacia el logro de los propósitos establecidos?

Las calificaciones del cuerpo directivo

- ¿Están claramente definidas las funciones y atribuciones del cuerpo directivo?
- ¿Los directivos tienen las calificaciones necesarias para desempeñar eficaz y eficientemente los cargos que ocupan?

Los mecanismos de participación y comunicación en la comunidad académica o docente

- ¿Existen (y se utilizan) adecuadas instancias de apoyo, participación y consulta para tomar decisiones?
- ¿Existen mecanismos apropiados de participación de los miembros de la unidad en los distintos niveles de toma de decisión?
- ¿Existen mecanismos de comunicación y sistemas de información eficaces para la coordinación de los distintos actores vinculados a la carrera?

Los mecanismos adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos y su asignación eficaz

- ¿Es posible garantizar la estabilidad y viabilidad financiera de la carrera?
- ¿Existen mecanismos adecuados para organizar el presupuesto y llevar el control presupuestario?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito? Existe un plan de acción al respecto?

5. RECURSOS HUMANOS

La unidad debe demostrar que cuenta con una dotación académica adecuada en número, dedicación y calificaciones para cubrir el conjunto de funciones definidas en sus propósitos. La unidad debe tener criterios claros y conocidos para la selección, contratación, perfeccionamiento y evaluación de su personal académico y administrativo.

5.1. La unidad debe disponer de docentes idóneos, en número suficiente y con la dedicación necesaria, para cumplir sus funciones y objetivos en las distintas áreas de su quehacer.

5.2. La idoneidad del cuerpo docente debe establecerse tomando en consideración la formación recibida, su experiencia en el ámbito académico o profesional, o su producción en el campo científico, profesional o educativo.

5.3. La unidad debe establecer claramente las políticas, normas y mecanismos de incorporación, evaluación y promoción de los académicos, de acuerdo a los propósitos y objetivos que haya establecido previamente en su declaración de misión, reflejando su compromiso con calidad y la transparencia de los procedimientos.

5.4. La unidad debe contar con un sistema de perfeccionamiento docente que permita la actualización de sus académicos tanto en los aspectos pedagógicos como en los propiamente disciplinarios y profesionales. El sistema debiera considerar acciones tales como el acceso a programas de posgrado o postítulo, la asistencia a congresos y reuniones técnicas nacionales e internacionales, la realización de pasantías o el intercambio de académicos.

5.5. La unidad debe incentivar a sus académicos a participar en actividades de docencia, investigación, desarrollo tecnológico u otras que se deriven de su proyecto institucional. Asimismo, la unidad debiera contar con mecanismos que permitan a sus académicos participar en proyectos interinstitucionales con el objeto de compartir experiencias y fomentar la calidad de la formación de profesionales del rubro.

5.6. La unidad debe contar con mecanismos que permitan la evaluación y desarrollo de la actividad docente. Estos mecanismos debieran considerar la opinión de los estudiantes.

5.7. La unidad debe contar con personal administrativo, técnico y de apoyo debidamente capacitado, suficiente en número y dedicación horaria para cumplir adecuadamente sus funciones y cubrir las necesidades de desarrollo del plan de estudios.

Los temas centrales de este criterio son:

- Tamaño y composición de los recursos humanos
- Políticas de gestión de los recursos humanos
- Formación y desarrollo de los recursos humanos

Tamaño y composición de los recursos humanos

- ¿La dotación y dedicación del personal docente es suficiente para cumplir con las necesidades de docencia directa e indirecta propias del plan de estudios?
- ¿Cuál es el perfil del cuerpo docente en términos de sus calificaciones académicas, especialidades, experiencia profesional?
- ¿La carga de trabajo del cuerpo docente le permite desempeñarse eficazmente en tareas de tutoría, docencia indirecta y otras actividades semejantes?
- ¿La carga de trabajo de los docentes de jornada completa permite equilibrar adecuadamente las actividades de docencia directa, docencia indirecta, tareas administrativas, actualización, producción de materiales, investigación y tareas de extensión?
- ¿Cómo se evalúa el desempeño de los docentes de jornada completa?
- ¿Cómo se evalúa la eficacia relativa de los docentes de jornada parcial o contratados por horas?
- ¿La dotación y dedicación del personal administrativo, de apoyo y auxiliar es suficiente para cumplir con los requerimientos del plan de estudios?

Políticas de gestión de los recursos humanos

- ¿Existe una política adecuada para la gestión de los recursos humanos?

- ¿Cuáles son las políticas para el reclutamiento y la contratación del personal docente? Cómo se asegura la captación de docentes altamente calificados?
- ¿Existen mecanismos para evaluar el desempeño del personal docente? ¿Qué efectos tiene la aplicación de estos mecanismos?
- ¿Existen mecanismos para conocer el grado de satisfacción de los docentes con su ambiente de trabajo, la eficacia de su desempeño y los logros de los estudiantes? Se usan?

Formación y desarrollo del cuerpo docente

- ¿Existen procesos de inducción del personal que se incorpora a la unidad?
- ¿Cómo se determinan las prioridades para el perfeccionamiento y desarrollo del personal docente? De qué manera se perfecciona el cuerpo docente? ¿Se evalúa la eficacia de los métodos utilizados?
- ¿Se destina parte de la jornada de los docentes a su perfeccionamiento y desarrollo?
- ¿De qué manera la unidad asegura y promueve que sus docentes están al día en las innovaciones en su área de trabajo y pueden aplicar este conocimiento al mejoramiento de sus prácticas docentes?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?

8. INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

La unidad debe proporcionar las instalaciones y recursos (infraestructura, instalaciones, laboratorios, talleres, biblioteca, equipamiento, etc.) que sean necesarios para satisfacer plenamente sus propósitos, lograr los resultados de aprendizaje esperados y cumplir su proyecto de desarrollo. Estos deben ser apropiados en número y calidad, y encontrarse en buenas condiciones de mantención y actualización. La unidad debe asimismo demostrar que el proceso de enseñanza considera el uso adecuado y frecuente de los recursos. La unidad debiera tener y aplicar mecanismos claros para identificar y resolver las necesidades de adquisición y renovación de los recursos.

8.1. Biblioteca:

8.1.1. La unidad debe asegurar a sus docentes y estudiantes el acceso a una biblioteca que disponga de instalaciones, equipos, personal especializado y procesos técnicos que permitan proporcionarles una adecuada atención.

8.1.2. La biblioteca debe contar con una dotación suficiente de textos, libros, revistas científicas y otros materiales necesarios para la docencia, debidamente actualizados, concordantes con las necesidades del perfil de egreso, el plan de estudios y las orientaciones y principios institucionales.

8.1.3. La biblioteca debiera constituirse en un sistema de información con acceso a redes.

8.2. Recintos e instalaciones:

8.2.1. La unidad debe contar con infraestructura e instalaciones adecuadas, proporcionales al tamaño y a las actividades de la unidad, accesibles y seguras para sus miembros.

8.3. Laboratorios y talleres:

8.3.1. La unidad debe contar con talleres, laboratorios y equipamiento especializado en cantidad suficiente, actualizados y seguros, que faciliten el logro de los objetivos planteados en el plan de estudios.

8.4. Equipos:

8.4.1. La unidad debe disponer de recursos computacionales suficientes en cantidad, calidad y actualización, que permitan desarrollar las actividades propias de la carrera, aprovechando adecuadamente los adelantos tecnológicos vigentes.

8.4.2. La unidad debe disponer de los recursos de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje concordantes al nivel de desarrollo tecnológico propio de la carrera en sus aspectos disciplinarios, profesionales y pedagógicos.

8.5. La unidad debe garantizar a sus académicos y estudiantes el acceso oportuno a los recintos, instalaciones y biblioteca, considerando la disponibilidad de recursos educacionales, el horario de atención y los servicios prestados.

8.6. La unidad debiera cautelar que sus recintos e instalaciones sean accesibles a académicos, estudiantes y administrativos minusválidos.

8.7. Los docentes de la unidad deben desarrollar y mantener actualizados los materiales didácticos, guías y apuntes que faciliten el aprendizaje.

8.8. Los docentes deben estimular el uso de los recursos educacionales por parte de los estudiantes, desarrollando actividades que promuevan su capacidad de aprendizaje autónomo.

8.9. La unidad debe proveer las facilidades necesarias para llevar a cabo prácticas profesionales, salidas a terreno, trabajos de titulación, tesis de grado o cualquier otra actividad contemplada en el plan de estudios.

8.10. La unidad debe contar con mecanismos eficaces para identificar y satisfacer las necesidades de reposición, mantenimiento y actualización de las instalaciones, equipos y recursos para la enseñanza, considerando el desarrollo actual de la carrera y sus proyecciones hacia el futuro.

8.11. La institución debe contar con instrumentos legales que respalden, a largo plazo, el uso o propiedad de la infraestructura y las instalaciones que sirven a la unidad, asegurando su disponibilidad en el tiempo y las facilidades de acceso acordes con las necesidades del plan de estudios.

8.12. Los estudiantes de la unidad o la institución a la que pertenecen debieran contar con un programa adecuado de servicios para atenderles en sus problemas y necesidades personales de carácter socioeconómico y de salud, el que debe ser conocido por toda la comunidad.

Los temas centrales en este criterio son:

- Dotación y uso de recursos, en:
- Biblioteca
- Recintos e instalaciones
- Laboratorios y talleres
- Equipos
- Mecanismos para reposición y actualización

Dotación y uso de recursos

- ¿La dotación de recursos es suficiente para atender las demandas de los estudiantes?
- ¿Los recursos existentes se encuentran suficientemente actualizados?
- ¿Los docentes estimulan el uso de los recursos de aprendizaje por parte de los estudiantes?
- ¿Existen mecanismos para evaluar el grado, la oportunidad y la intensidad de uso de las instalaciones y recursos disponibles?

- ¿Cuenta la unidad con el personal profesional, administrativo y de apoyo necesario para el uso eficaz de los recursos existentes?
- ¿La administración de los recursos, garantiza el acceso oportuno a los recursos a todos los estudiantes?

Mecanismos para reposición y actualización

- ¿Existen procedimientos claros y establecidos para definir, adquirir, mantener, revisar, actualizar, las instalaciones y recursos necesarios para la enseñanza?
- ¿Se aplican y evalúan dichos procedimientos?

Síntesis

- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades en este ámbito?
- ¿Existe un plan de acción al respecto? personal docente? ¿De qué manera se perfecciona el cuerpo docente? Se evalúa la eficacia de los métodos utilizados?
- ¿Se destina parte de la jornada de los docentes a su perfeccionamiento y desarrollo?
- ¿De qué manera la unidad asegura y promueve que sus docentes están al día en las innovaciones en su área de trabajo y pueden aplicar este conocimiento al mejoramiento de sus prácticas docentes?

Síntesis

- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades identificadas en este ámbito?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?

DIMENSIÓN CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN.

Esta dimensión está orientada a establecer la capacidad de la carrera o la unidad en que se inserta para definir sus metas, propósitos y objetivos, y la consistencia de éstos con la misión y propósitos institucionales y con el perfil de egreso definido. Además, se debe establecer la capacidad de la carrera de avanzar responsablemente en el cumplimiento de sus propósitos definidos y de su verificación a través del establecimiento de mecanismos de evaluación.

Se debe establecer si la carrera aplica los mismos mecanismos de aseguramiento de la calidad en todas las sedes, jornadas y modalidades en que se ofrece.

En síntesis, esta dimensión está orientada a determinar si la carrera logra identificar sus fortalezas y debilidades para la implementación de acciones de mejoramiento, demostrando así capacidad de autorregulación.

1. PROPÓSITOS

La unidad en la cual se inserta la carrera debe contar con una declaración explícita de propósitos claramente definidos y susceptibles de verificación posterior, concordante con la misión y propósitos de la institución a la cual pertenece. Asimismo, el programa o carrera debe contar con una clara definición de sus metas y objetivos, incluyendo el perfil de egreso del profesional que pretende formar. En particular, cuando la carrera conducente al título profesional considera, además, un grado académico, éste debe encontrarse justificado en competencias del perfil de egreso y debidamente respaldado por contenidos teóricos y metodológicos en el plan de estudios. Por último, es esencial que existan mecanismos que permitan evaluar el logro de los propósitos definidos.

1.1. La unidad debe formular explícitamente sus propósitos de tal manera que éstos permitan establecer las metas y objetivos de la carrera, definir prioridades y tomar decisiones. La misión debe incluir la identificación de aspectos significativos tales como:

- declaración de principios,
- énfasis básico y peso relativo de las distintas funciones institucionales (docencia, investigación, extensión, servicios), e
- impacto esperado en el entorno y usuarios de la unidad y la carrera.

1.2. La misión, propósitos y objetivos de la unidad deben ser coherentes con la misión y el proyecto de la institución en la que está inserta, enunciarse de manera clara y concisa, y ser conocidos y comprendidos por las autoridades académicas y administrativas y por el cuerpo docente de la unidad.

1.3. La unidad debe definir con claridad las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que configuran el perfil de egreso esperado para sus estudiantes, y demostrar que en dicha definición ha tomado en cuenta los siguientes antecedentes:

- a) Estado de desarrollo y actualización de los **fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos** que subyacen a la formación que se propone entregar.
- b) Orientaciones fundamentales provenientes de la **declaración de misión y los propósitos y fines de la institución** en la cual se inserta la carrera.

c) Consulta al **medio profesional** en el cual profesionales del área se desempeñan satisfactoriamente.

1.4. Cuando la carrera conducente al título profesional considera, además, un grado académico asociado, debe encontrarse justificado en competencias del perfil de egreso y debidamente respaldado en contenidos curriculares teóricos y metodológicos en el plan de estudios.

1.5. La unidad debe demostrar que tiene y aplica mecanismos que permiten la evaluación periódica de la misión, propósitos y objetivos de la carrera, así como su ajuste.

Los temas centrales de este criterio son:

- La especificidad de la carrera
- El contexto disciplinario, profesional u ocupacional
- La evaluación del logro de los propósitos definidos

Especificidad de la carrera:

- ¿Se encuentran claramente definidos los propósitos de la carrera? ¿Se expresan en forma de metas y objetivos verificables?
- ¿De qué manera la unidad expresa o traduce los elementos principales de la misión de la institución en que está inserta?
- ¿Son conocidos y compartidos por los miembros de la carrera?

El contexto disciplinario, profesional u ocupacional:

- ¿Conoce la unidad el medio en que se desenvuelve?
- ¿Mantiene información actualizada acerca del desarrollo de la disciplina, de la profesión, del campo ocupacional?
- ¿Se usa esa información para actualizar el perfil de egreso?
- ¿Hay un respaldo adecuado en el perfil de egreso y en los contenidos curriculares para el título y/o el grado otorgado?

Evaluación del logro de los propósitos:

- ¿Conoce la unidad el grado en que está logrando sus propósitos?
- ¿Conoce sus fortalezas y debilidades?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?

2. INTEGRIDAD

La unidad debe demostrar sus condiciones para avanzar responsablemente en el cumplimiento de sus propósitos. Debe, asimismo, proporcionar información completa, clara y realista a los usuarios de sus servicios y a sus miembros y respetar las condiciones esenciales de enseñanza en que se matricularon sus alumnos.

2.1. La unidad debe organizar y conducir los procesos de toma de decisiones en virtud de los propósitos y objetivos que se ha dado, avanzando responsablemente en el logro de los mismos.

2.2. Los programas, recursos y equipamiento de que dispone la carrera deben guardar relación con sus propósitos.

2.3. La unidad debe cuidar que exista un adecuado equilibrio entre el número de alumnos que ingresan a cada curso y el total de recursos del programa, considerando sus académicos, su infraestructura, equipamiento y su presupuesto.

2.4. La publicidad de la unidad, y en general, la información directa o indirectamente entregada al público, debe ser clara y expresar fielmente la realidad de la institución.

2.5. La unidad debe reunir y generar información completa acerca de los servicios que ofrece y sus principales características, la que debe ser difundida a los usuarios y a la comunidad en general. Asimismo, la unidad debe proporcionar a los estudiantes los servicios ofrecidos y respetar las condiciones esenciales de enseñanza bajo las cuales éstos ingresaron a la carrera.

2.6. La información relativa a los procesos académicos de los alumnos debe estar registrada adecuadamente y ser accesible para su consulta. Asimismo, la unidad debe contemplar mecanismos adecuados para corregir posibles errores en los registros.

2.7. El cuerpo directivo superior de la unidad debe adoptar sus decisiones con criterio académico. La unidad debe establecer procedimientos adecuados para resolver conflictos de intereses al momento de adoptar sus decisiones.

2.8. La unidad debe organizar y conducir los procesos de toma de decisiones de acuerdo a la ley y respectivos reglamentos. Asimismo, la unidad debe perfeccionar permanentemente las reglamentaciones y normativas internas de manera que los procesos de toma de decisiones sean públicamente conocidos y debidamente aplicados.

2.9. La unidad debe contar con un reglamento claro y ampliamente difundido donde se establezcan los derechos y deberes de los estudiantes, y se considere aspectos tales como carga docente, calificaciones, normas relativas a la promoción, plan de estudio y eliminación, procedimientos y disposiciones de homologación y convalidación de estudios previos, comportamiento estudiantil y otros.

2.10. La reglamentación académica y las normas aplicadas a los estudiantes, académicos y personal de apoyo debieran permitirles organizarse en función de sus intereses estamentales.

Los temas centrales de este criterio son:

- La consistencia interna
- La información y su difusión
- Los reglamentos y normativas internas

La consistencia interna

- ¿Los propósitos y objetivos de la carrera orientan efectivamente las decisiones que se adoptan en la unidad?
- ¿Las decisiones obedecen a información válida y confiable acerca de las condiciones en que se desarrolla la carrera?
- ¿Existen procedimientos adecuados y conocidos para organizar y conducir los procesos de toma de decisiones, en los distintos niveles de operación?

La información y su difusión

- ¿Se recoge y difunde información clara, completa y fidedigna a los usuarios internos y externos de los servicios de la unidad?

Los reglamentos y normativas internas

- ¿Se encuentran debidamente reglamentados los derechos y deberes de los académicos y los estudiantes?
- ¿Se aplican los reglamentos de manera consistente y sistemática?

- ¿Se revisan periódicamente los reglamentos?

Síntesis

- ¿Conoce la unidad sus fortalezas y debilidades en este ámbito?
- ¿Cuenta con un plan de acción al respecto?

PROCESO E INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

Los evaluadores no sólo deben analizar los contenidos del informe, sino también la forma en que se desarrolló la autoevaluación. En efecto, la labor de los pares evaluadores depende en gran medida de la calidad del proceso autoevaluativo. Si éste ha sido riguroso, sistemático y participativo, la labor de los pares consistirá esencialmente en la validación y reafirmación de los resultados obtenidos. En cambio, si la autoevaluación presenta problemas, los pares deberán desarrollar una labor de indagación más profunda, recogiendo información faltante y contrastándola con los patrones de evaluación. Se deben evaluar, fundamentalmente, los siguientes aspectos:

1. Claridad y comprensión acerca del proceso desarrollado, considerando la opinión tanto de quienes han estado directamente involucrados en el proceso como del resto de la comunidad institucional, más distante, y por tanto, menos comprometida con el proceso.
2. Conducción del proceso y mecanismos para asegurar la participación y apropiación del proceso por parte de la comunidad (tanto en sus etapas como respecto de los resultados obtenidos).
3. Capacidad de generación y análisis de información sustantiva.
4. Cumplimiento de los objetivos del proceso.
5. Apreciación general respecto del nivel en que el proceso constituye una experiencia de aprendizaje y determinación de aquellos aspectos metodológicos que deben ser perfeccionados para una próxima oportunidad.

Las preguntas centrales para evaluar este aspecto son:

- ¿Da cuenta con claridad de la misión institucional y el contexto (institucional, local, nacional) en que se desarrolla?
- ¿Permite comprender aspectos propios de la cultura institucional?
- ¿Cubre todas las dimensiones establecidas en los criterios?
- ¿Es suficientemente crítico y analítico?
- ¿Hay una buena identificación, debidamente fundamentada, de fortalezas y debilidades?
- ¿Hay un plan de trabajo para hacerse cargo de ellas?
- ¿Contiene información suficiente para trabajar todos los criterios?
- ¿Se necesita información adicional?
- ¿Es posible identificar las áreas críticas de la carrera?

Características organizacionales y culturales que es preciso tomar en consideración

Un tema que es preciso abordar en este momento se refiere a las características propias de la institución que se visita. En efecto, los pares evaluadores a menudo deben visitar instituciones que son diferentes a aquellas donde habitualmente se desempeñan. Es esencial, por consiguiente, que logren interiorizarse de los elementos culturales y organizacionales propios de la institución que visitan, de tal manera de analizar su realidad en el marco que le corresponde, y no imponer modelos que, siendo válidos en sí, no se aplican en el caso concreto de la visita.

Esto no significa ignorar que hay ciertos aspectos propios de las instituciones de educación superior que están siempre presentes. Pero la forma en que éstos se organizan y expresan depende de las características de la definición que la institución hace de sí misma y las características de su misión y propósitos.

Las carreras e instituciones que se visitan tienen una historia propia que se ha construido a lo largo del tiempo y que presenta diversas dimensiones que es preciso considerar: la orientación general de la institución, los principios que sustentan su labor, los símbolos y códigos utilizados, los tipos de liderazgo y manejo del poder existente, las dinámicas de grupo al interior de la comunidad, etc. Asimismo, a lo largo de la existencia de una carrera e institución se construye un tipo de organización, muchas veces establecida formalmente y que responde a modelos tipificables, pero también con elementos informales propios que usualmente son tanto o más relevantes que los formales.

Es tarea de los pares familiarizarse con las características fundamentales de la institución que visitan con el fin de comprender el contexto en que se desarrolla la carrera. De este modo, el tipo de intervención que realicen logrará los objetivos propuestos sin transgredir lo propio de la unidad visitada.

SECCIÓN 4

Preparación de la visita de pares

La visita de pares es un hito central del proceso de evaluación y acreditación, que surge de una larga tradición en la vida académica. Su principal objetivo es el de validar el informe de autoevaluación, dentro de un marco definido por un conjunto de criterios y parámetros previamente concordados.

La visita constituye un ejercicio profesional exigente y motivador. Los pares evaluadores deben responder a un conjunto importante de expectativas, que provienen tanto de la agencia que los invita a participar en la visita, como de la institución visitada. Para que la satisfacción de estas expectativas sea posible, es esencial que los pares evaluadores hayan recibido algún entrenamiento previo y que el trabajo que se va a desarrollar en la visita esté cuidadosamente planificado.

El texto que sigue tiene por objeto precisamente introducir los antecedentes que deben ser tomados en consideración por el Comité de Pares y las tareas que es preciso realizar antes de visitar la institución. El trabajo contempla una etapa individual, en que cada integrante del Comité de Pares analiza la documentación recibida y sintetiza sus observaciones, comentarios y preguntas, y una etapa colectiva, que se realiza en la reunión preparatoria varias semanas antes de iniciar la visita.

Antecedentes documentales

El Comité de Pares se conforma de acuerdo a los criterios y procedimientos descritos en la Sección 3 de este Manual. Una vez que éste se encuentra constituido, la Secretaria Ejecutiva de la Comisión envía a cada integrante del Comité un juego completo de los antecedentes necesarios para preparar la visita y luego llevarla a cabo de manera eficaz y eficiente. Estos incluyen los siguientes documentos:

- Los criterios de evaluación,
- El Informe de Autoevaluación preparado por la unidad responsable de la carrera, con sus anexos,
- La Guía de Formularios para la acreditación de carreras (un documento por cada sede, jornada y/o modalidad)

El documento central para la preparación de la visita es el Informe de Autoevaluación. Este debe ser analizado cuidadosamente, en función de los Criterios de Evaluación y las orientaciones contenidas en la Sección 3 del presente Manual. La Guía de Formularios que se acompaña, así como los anexos enviados por la institución, aportan los fundamentos al análisis y los juicios emitidos en el Informe de Autoevaluación y por consiguiente, constituyen también un valioso material de trabajo para la preparación de la visita.

El informe de autoevaluación

Este documento da cuenta del proceso desarrollado en la institución, con el fin de identificar las principales fortalezas y debilidades de la carrera y priorizar las acciones necesarias para asegurar su calidad en el tiempo.

El análisis del Informe de Autoevaluación debe hacerse con la finalidad de conocer la situación de la carrera evaluada desde tres puntos de vista complementarios:

- El perfil de egreso definido para la carrera, por cuanto éste constituye el marco para la aplicación de los criterios de evaluación;
- El cumplimiento de los criterios de evaluación, de acuerdo a las orientaciones contenidas en la Sección 2 del presente Manual;
- Las características y la calidad del proceso de autoevaluación realizado por la unidad, por cuanto de ésta depende la confiabilidad y validez del informe.

La guía de información para la evaluación

La Comisión ha generado una guía que tiene por objeto apoyar la recolección y ordenamiento de la información básica para sustentar la formulación de juicios acerca de los distintos criterios de evaluación. Se espera que las instituciones presenten la información allí requerida como un anexo al informe de autoevaluación.

La guía considera tres secciones, a saber:

- Información descriptiva de carácter cualitativo. Corresponde a aquellos antecedentes que dan cuenta de los insumos, procesos y resultados a partir de una exposición válida de actores que se estiman relevantes. Como ejemplo se puede mencionar el perfil del estudiante que ingresa, la descripción del proceso de evaluación de académicos, las competencias demostradas por egresados, entre otros.
- Información descriptiva de carácter cuantitativo. Corresponde a los datos duros que proporcionan evidencia del estado actual y la evolución de diversos indicadores vinculados a estudiantes (matrícula, retención, notas), académicos (número, dedicación horaria, títulos y grados), recursos e infraestructura (metros cuadrados, número de libros y revistas, relación estudiantes/recursos computacionales), etc. Esta sección no sólo recoge los antecedentes básicos sino que genera cuadros y gráficos en un primer procesamiento de la información.
- Información de opinión. Corresponde a una síntesis de las opiniones emitidas por los principales actores de la comunidad respecto del desempeño y calidad de la carrera en sus diversas áreas de desarrollo; usualmente es recogida a través de instrumentos como encuestas, cuestionarios, focus group, etc. La guía presenta, además, un conjunto de definiciones que permiten una mejor comprensión y manejo de la información allí contenida. Desde el punto de vista de la labor de los pares evaluadores, este material contiene la información esencial para fundamentar las conclusiones del informe de autoevaluación.

Identificación de áreas críticas de evaluación

El tiempo destinado a la visita es limitado. Por consiguiente, es esencial aprovecharlo al máximo y para esto es preciso revisar antes de la visita los puntos centrales de la evaluación, tomando en cuenta las tres perspectivas señaladas más arriba (el perfil de egreso, o propósitos declarados de la carrera, los criterios de evaluación y el proceso de autoevaluación).

Es importante recordar que lo que se está evaluando es una carrera, conducente a un título profesional o técnico y/o a un grado de licenciado. La entidad objeto de evaluación -denominada 'la unidad' en los criterios y demás documentos de la CNA- es la instancia administrativa o académica responsable de asegurar la coherencia interna del currículo y las actividades formativas que sustentan el título o grado correspondiente a la carrera. Así, puede tratarse de una facultad, escuela, departamento o una combinación de éstas, y la evaluación se centra en todas aquellas actividades relacionadas con el proceso que culmina con la obtención de dicho título o grado. Las otras actividades, que pueden ser extraordinariamente significativas en una perspectiva institucional o centrada en otras funciones académicas, no forman parte del proceso evaluativo que se sigue en esta oportunidad y por tanto, pueden dejarse de lado durante la visita.

El proceso de análisis de la documentación para identificar las áreas críticas en que se centrará la visita se orienta por los siguientes criterios:

- El diagnóstico inicial hecho por la unidad, con el fin de considerar prioritariamente aquellos temas que le preocupan de manera particular (si es que los hay).
- El énfasis relativo que la carrera declare en sus propósitos, analizando el nivel de consistencia entre aquellos aspectos más relevantes de los propósitos y el desempeño y nivel de logro de los mismos.
- Los antecedentes presentados a la luz de los criterios y estándares de evaluación, identificando las áreas que a partir de la lectura y el conocimiento de los pares se encuentran razonablemente claras y aquellas que requieren una evaluación más profunda durante la visita.
- Aquellos aspectos sustantivos relacionados con el desarrollo de la carrera, de acuerdo a sus características y a elementos del contexto que afecten la formación.

A partir de una lectura como la señalada, cada uno de los miembros del Comité de Pares va identificando, en cada uno de los criterios de evaluación, los temas críticos sobre los que considera necesario indagar durante la visita, la información adicional necesaria -ya sea para que la institución se la haga llegar antes de la visita, o para que se encuentre a su disposición durante la misma- y la o las personas que considera necesario entrevistar durante la visita.

Para apoyar este trabajo, se ha diseñado un material referido a cada uno de los criterios. En el recuadro siguiente aparece el facsímil del formulario correspondiente al Criterio I, Propósitos.

Formularios para preparación de la visita

Criterio I. Propósitos

La unidad en la cual se inserta la carrera debe contar con una declaración explícita de propósitos claramente definidos y susceptibles de verificación posterior, concordante con la misión y propósitos de la institución a la cual pertenece. Asimismo, el programa o carrera debe contar con una clara definición de sus metas y objetivos, incluyendo el perfil de egreso del profesional que pretende formar. En particular, cuando la carrera conducente al título profesional considera, además, un grado académico, este debe encontrarse justificado en competencias del perfil de egreso y debidamente respaldado por contenidos teóricos y metodológicos en el plan de estudios. Por último, es esencial que existan mecanismos que permitan evaluar el logro de los propósitos definidos.

Criterio I Temas centrales	Información completa	Información parcial	Falta información
La especificidad de la carrera			
El contexto disciplinario, profesional u ocupacional			
La evaluación del logro de los propósitos definidos			

Observaciones preliminares:

Preguntas para la visita:

Información adicional que debe estar disponible

- antes de la visita
- durante la visita

La reunión preparatoria

La Secretaría de la CNA convoca a una primera reunión de los miembros del Comité de Pares aproximadamente 30 días antes de la realización de la visita, con el fin de identificar la información adicional que la institución debe proporcionar al Comité, poner en común los planteamientos de los distintos miembros, concordar las prioridades para la organización del programa de la visita y, ponerse de acuerdo acerca de la metodología de trabajo y la distribución de responsabilidades entre pares evaluadores integrantes del Comité.

En la reunión, dirigida por el Presidente del Comité de Pares, participan los miembros del Comité y un profesional de la CNA, que actúa como ministro de fe durante la visita. En caso de necesidad, esta reunión puede ser virtual.

En esta oportunidad, los pares revisan los formularios que han completado para cada criterio, analizando sus observaciones, requerimientos de información y las preguntas que consideran necesario plantear a la institución. Sobre esta base, el Comité encomienda a la CNA que solicite la información requerida, indicando si ésta debe hacerse llegar con anterioridad a la visita, o si debe estar disponible en la institución para ser consultada en terreno.

PROGRAMA TIPO DE VISITA			
Día 0	Día 1	Día 2	Día 3
Traslado del equipo de pares a la ciudad sede de la institución visitada Reunión inicial del equipo en el hotel o sitio previamente determinado. El temario de la reunión incluye: • Revisión de aspectos fundamentales de la documentación • Revisión del programa, ajustes finales • Asignación de tareas Reunión con el directivo responsable de la carrera o programa para afinar detalles	• Presentación del equipo al Rector o autoridad superior de la institución • Reunión con el directivo superior de la carrera o programa • Reunión con el equipo responsable de la autoevaluación • Revisión de documentación complementaria u otros materiales • Entrevistas con docentes o responsables de áreas de interés de la carrera o programa • Entrevistas con estudiantes • Reunión de trabajo del equipo	• Visita a terrenos de práctica, talleres, laboratorios, campos clínicos o lo que corresponda • Reunión con autoridades colegiadas de la carrera • Recorrido por instalaciones • Reunión con autoridades financieras y administrativas • Otras reuniones por definir • Reunión de trabajo del equipo; completar formulario de síntesis; revisar programa día 3	• Reunión con egresados y representantes del medio externo • Reuniones pendientes; revisión documentación; Completar información necesaria • Reunión de trabajo del equipo, completar juicios faltantes, preparar informe de salida • Informe de salida a las autoridades de la carrera • Término de la visita

Luego, considerando las observaciones de los pares, las entrevistas que a su juicio es necesario realizar y el programa tipo que se presenta en el recuadro, el Comité efectúa los ajustes necesarios y define el programa efectivo de la visita. La Secretaría de la CNA se encargará de hacer llegar el programa a la institución para que ésta se prepare para cumplirlo.

Criterios para la elaboración del programa de visita:

- Incluir entrevistas con todos los actores relevantes, considerando al menos a las autoridades personales y colegiadas, académicos, estudiantes, egresados.
- Dejar tiempo para el trabajo de la Comisión. Pueden ser algunos minutos entre una entrevista o reunión y la siguiente, además de momentos específicos más prolongados.
- Dejar tiempo para la revisión de documentos u otros antecedentes que se haya solicitado.
- Dejar espacios al final del segundo día o en el tercer día para completar la información necesaria.
- Es importante desarrollar un clima de colaboración con la institución. Queda al criterio del Comité su participación en reuniones sociales, recomendándose, sí, que éstas no interfieran con el desarrollo de la visita.

SECCIÓN 5

La visita

La visita tiene, por lo general, una duración de tres días, con un equipo de pares de tres personas como mínimo.

En secciones anteriores se han analizado los patrones de evaluación que es preciso tomar en consideración y las tareas asociadas a la preparación de la visita. En ésta pretendemos recorrer la visita propiamente tal, enfatizando la forma en que debe conducirse para que produzca los resultados esperados y señalando los aspectos esenciales que contempla.

Antes de iniciar el recorrido, es importante destacar que las visitas de evaluación que se están realizando forman parte de un proceso relativamente nuevo para la mayoría de las instituciones de educación superior en el país.

La decisión de abrir una carrera, con sus procesos internos y sus características particulares, a una mirada externa no es fácil. Si bien las instituciones han asumido que el objetivo fundamental del proceso evaluativo -tanto de la autoevaluación como la evaluación de pares- es mejorar su calidad, siempre existe la tensión propia de someterse a una evaluación y de enfrentar la incertidumbre acerca del resultado de la acreditación.

Estas circunstancias deben ser consideradas por el Comité de Pares al momento de realizar la visita. Una visita siempre constituye la irrupción de un extraño en una situación que puede ser incómoda al inicio. Corresponde a los pares, al momento de iniciarla, crear un clima de colaboración y confianza que permita avanzar conjunto hacia el logro de los objetivos del proceso. Para ello, se revisan en esta sección los distintos aspectos de la visita, enfatizando algunas normas de buena práctica que es conveniente observar e insistiendo en que, de todos modos, las visitas de evaluación externa se ajustan a normas generales de sentido común, deferencia hacia las personas y respeto entre pares.

El contexto de la visita

La visita de pares forma parte de un proceso mayor, constituye uno de los ingredientes indispensables de la evaluación con fines de acreditación (el otro es el informe de autoevaluación). Los antecedentes provistos por el comité de pares representan el juicio de validación externa, idóneo e independiente sobre el nivel de cumplimiento de una unidad respecto de sus propósitos y estándares previamente definidos.

En concreto, esto significa que el Comité de Pares visita la institución en representación de la CNA, en virtud de su competencia disciplinaria o profesional. En este sentido, sus integrantes actúan como consultores de la Comisión.

Por ello, se espera que se encuentren familiarizados con el proceso que aplica la CNA, sus criterios y prioridades (aun cuando para ello cuentan con la colaboración del Ministro de Fe del Comité, que es un profesional de la Secretaría Ejecutiva de la CNA). Igualmente, han estudiado el informe de autoevaluación y conocen las principales características de la carrera y de la institución en que se inserta.

Por otra parte, como ya se ha señalado en otras secciones del Manual, es muy importante que antes de la visita los pares conozcan el contexto cultural y organizacional de la carrera y la institución que visitan, con el fin de mantener durante todo el proceso una actitud de respeto a las dinámicas propias de la carrera que visitan, aun cuando pudieran no compartir los principios que las sustentan o la forma de operacionalizarlos.⁴

El Comité de Pares, un equipo

El Comité de Pares debe comportarse como un equipo debidamente articulado. Si bien es natural -y enriquecedor- que existan diferencias de opinión y estilo entre los pares que componen el comité, es preciso recordar que el objetivo es que concuerden en un informe común, para lo cual es indispensable que exista la disposición a trabajar en equipo en pos de un objetivo compartido.

En efecto, el valor del comité está en la diversidad organizada de sus miembros, los que permiten diversas miradas frente al objeto de análisis. Los juicios y recomendaciones a las que haya lugar deben ser del comité en pleno, justamente para asegurar su validez y reconocimiento por parte de la unidad.

El Presidente del Comité es quien tiene la responsabilidad explícita de articular sus actividades, organizar el trabajo y conducir al Comité a juicios consensuales. Esta tarea sólo puede cumplirse con la colaboración activa y comprometida de cada uno de los miembros del Comité de Pares. En caso de que existan divergencias, éstas se tratan en los momentos de reunión de trabajo del Comité y, por supuesto, sin que éstas se hagan evidentes a los miembros de la carrera, por cuanto esto sólo podría conducir a confusiones y a reducir la validez y legitimidad del informe presentado.

El desarrollo de la visita

Reunión inicial del Comité de Pares

Inmediatamente antes de la visita (la noche antes, o muy temprano el día en que se inicia la visita), el Comité de Pares sostiene una reunión de coordinación. Esta es importante, porque a veces es la primera vez que el Comité se encuentra físicamente reunido, pero también porque es el momento de efectuar los últimos ajustes al programa, asignar tareas y organizar las reuniones y entrevistas del primer día.

Suele ser conveniente que al final de esta reunión se integre el director de la carrera o el académico responsable de la coordinación de la visita, con el fin de transmitir la información fundamental acerca del programa.

La sala de trabajo

La institución pone a disposición del Comité una sala de trabajo, donde se encuentra la información que el Comité considera necesario tener a su disposición para consultar durante la visita: manuales

4

En caso de que un evaluador tenga discrepancias serias con un modelo o tipo de institución o con la orientación de la carrera que se evalúa, de tal manera que éstas puedan afectar la objetividad de su juicio, la CNA espera que lo haga presente en forma oportuna, de modo de evaluar la conveniencia de su participación en esa visita.

y folletos publicitarios, programas de curso, trabajos de los alumnos, ejemplos de la producción docente o de investigación de los académicos u otros materiales semejantes. La sala debe tener un tamaño adecuado, contar con facilidades para que el Comité sostenga reuniones de trabajo, e idealmente tener una conexión telefónica y un computador.

Preparación y conducción de entrevistas

La visita tiene un tiempo limitado, que suele hacerse escaso. Es esencial usarlo bien, y para ello la preparación para las reuniones y entrevistas es clave.

Antes de cada entrevista, los miembros del Comité revisan los temas que es preciso cubrir en ella, las preguntas para las cuales buscan respuestas y las personas clave que deben participar. Puede ser útil, también, asignar a distintos miembros del Comité la responsabilidad de conducir diversas reuniones o entrevistas o dividir el Comité para sostener reuniones paralelas y aprovechar mejor el tiempo.

En caso de que surja la necesidad, es posible pedir información adicional relativa a los temas tratados. Sin embargo, es preciso recordar que en ese caso hay que hacerse el tiempo para revisarla.

No hay que perder de vista que el objetivo de todas las entrevistas es avanzar hacia el informe final, de modo que conviene ir revisando en qué áreas los antecedentes son insuficientes, y cuáles se encuentran adecuadamente cubiertas.

Algunas reuniones o entrevistas fundamentales

En toda visita hay ciertas reuniones y entrevistas indispensables. Adicionalmente pueden añadirse otras, pero las señaladas a continuación deben efectuarse de todas maneras.

Reunión inicial con autoridades:

- Esta es la oportunidad para hacer las presentaciones oficiales de las autoridades institucionales y de los miembros del Comité de Pares. Asimismo, corresponde plantear los objetivos y la dinámica de la visita, aclarando las posibles dudas o confusiones que puedan existir.

En esta oportunidad, la institución puede presentar su situación actual y la forma como percibe su desarrollo futuro, incluyendo la identificación de temas que considera que el Comité debería abordar. No debe ser una oportunidad para presentaciones publicitarias o de marketing, y el Presidente debe ser firme al respecto.

- La relación establecida durante esta reunión es clave para el desarrollo de la visita. En ella el Presidente debe destacar el espíritu colaborativo y profesional de los miembros del Comité, su compromiso con la calidad del servicio educativo y la disposición del Comité para reunirse con todos los actores de la institución, manteniéndose abierto a los requerimientos de los directivos; igualmente el Presidente debe señalar que una vez finalizada la visita, darán cuenta oralmente de su trabajo, planteando las principales conclusiones de la visita a las autoridades y a quiénes éstas decidan invitar.

Entrevistas con estudiantes:

- Los alumnos siempre son una buena fuente de información, pero ésta debe ponerse en perspectiva en el contexto de la información obtenida de docentes y autoridades. Estas entrevistas se efectúan sin la presencia de docentes o autoridades, en grupos pequeños (idealmente no más de unas diez personas) representativos de las áreas del programa que interesan al Comité. No es conveniente mezclar estudiantes con características muy distintas (alumnos de primeros años y de los años terminales, o part time y jornada completa), sino que es preferible organizar reuniones separadas.

Entrevistas con docentes:

- Su objetivo suele ser el análisis de temas relativos a la investigación, el diseño de programas y la pedagogía, la gestión académica, o la confirmación de temas planteados por los estudiantes. Idealmente, los grupos no debieran exceder las seis u ocho personas.

Algunas normas para desarrollar las entrevistas:

- Iniciar la entrevista con una brevísima introducción acerca del sentido de la visita y el rol de la entrevista dentro de ella.
- Mantener las preguntas en el ámbito de competencia de los entrevistados.
- Cubrir todos los temas previstos en la preparación de la entrevista.
- Evitar que la conversación se aparte del tema, pero estar dispuestos a explorar áreas emergentes que necesiten clarificación.
- Ofrecer la oportunidad para que los entrevistados agreguen temas que consideran importantes.
- Durante la entrevista, no emitir juicios acerca de la información recibida ni comentarla con los demás integrantes del Comité.
- Mantener presentes los criterios de evaluación y tomar notas para el informe.

Reuniones de trabajo del Comité de Pares durante la visita

Luego de cada reunión importante, el Comité de Pares debe guardarse un tiempo para consolidar sus avances y completar sus notas sobre el tema. Conviene organizar el programa dejando espacios (no más de cinco o diez minutos) entre reunión y reunión para esto; adicionalmente, es necesario establecer momentos concretos para el trabajo de los pares.

Hay un momento, habitualmente al término del segundo día, en que el Comité se reúne para hacer una revisión del estado en que se encuentra respecto de cada criterio y sus principales aspectos. Esta reunión -que permite hacer los ajustes necesarios para completar los aspectos faltantes en el día 3- se trata más en detalle en el punto siguiente.

Los recorridos

Los recorridos y observaciones suelen ser claves en una visita. Son momentos donde se observará en terreno la infraestructura, instalaciones, laboratorios, bibliotecas y recursos. También puede utilizarse este procedimiento para observar otras actividades, tales como clases, seminarios, trabajo en laboratorios, ejercicios prácticos, etc.

Constituyen una oportunidad para ver las instalaciones en momentos de uso efectivo: ¿Cómo funciona la cafetería? ¿Se usan los espacios de trabajo de la biblioteca? ¿Cuántos alumnos están trabajando en los laboratorios de computación? Usualmente los recorridos son orientados por los directivos de la carrera, y a lo largo de éstos, se producen interesantes discusiones. En

recomendable que durante los recorridos el Comité conozca y entreviste brevemente a responsables de laboratorios, profesores, alumnos que rotan entre actividades, y otras personas que usualmente no aparecen en las reuniones que se programan.

Los recorridos son importantes también puesto que el Comité ‘se muestra’ a la comunidad académica, como un grupo de pares experimentados e interesados por el desarrollo de la carrera. Por lo mismo, este tipo de actividades debiera siempre realizarse en aquellos momentos en que parte importante de los académicos y estudiantes se encuentran en los patios, pasillos u otras instalaciones. Asimismo, la visita a laboratorios, recintos de práctica, biblioteca u otros, debiera realizarse en los horarios en que éstas se encuentran siendo utilizadas.

Actividades sociales

Durante la visita, pueden producirse diversas invitaciones a actividades de camaradería. Los directivos de la carrera e institución suelen invitar a los pares evaluadores con el objeto de amenizar el proceso y promover un acercamiento más informal entre los miembros de la institución y el Comité de Pares. En la medida en que estas invitaciones no interfieran con las actividades propias de la visita y se mantengan en un nivel razonable, representan una buena oportunidad para compartir opiniones y desarrollar una conversación más distendida.

Revisión de criterios y sus temas principales

Durante la visita es indispensable cubrir todas las dimensiones y criterios y la única forma de asegurarlo es chequeando, a modo de lista de cotejo, el Formulario para la Elaboración del Informe, lo cual permite ir revisando los posibles vacíos que existan. Todos los días, los miembros deben revisar el grado de conocimiento que han ido adquiriendo sobre los distintos tópicos y sistematizarlo de modo de tener claridad acerca de las entrevistas o datos que faltan.

Al final del segundo día, el Comité revisa en conjunto la totalidad de los criterios, para ver si existe concordancia entre los puntos de vista de los distintos integrantes e intentar resolverlos, ya sea mediante la discusión y análisis de la información obtenida o mediante la obtención de información adicional.

Para ello se ha diseñado un Formulario para la Elaboración del Informe, del que se presenta, a continuación, un fragmento en el recuadro siguiente. Cada evaluador completa, en un primer momento, el cuadro de síntesis (evaluación del nivel de cumplimiento), y luego el Presidente conduce un debate tendiente a hacer coincidir las opiniones de todos en una opinión de consenso. Este ejercicio permite identificar con claridad aquellos temas o áreas en las cuales es preciso profundizar la evaluación, y facilita el análisis fundamentado de las opiniones de cada uno de los miembros del Comité. Al término de esta sección se desarrolla un ejercicio que facilita la comprensión del material.

Formulario para la Elaboración del Informe						
Criterio	Tema	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Sin información	Observaciones
Propósitos	La especificidad de la carrera					
	El contexto disciplinario, profesional u ocupacional					
Integridad	La evaluación del logro de los propósitos definidos					

Al finalizar el análisis de cada una de las dimensiones en que se organizan los criterios de evaluación, el Formulario considera la realización de una síntesis, en que se solicita al comité de pares pronunciarse respecto del cumplimiento de la dimensión (de acuerdo a una definición ideal), la capacidad de la carrera para detectar las fortalezas y debilidades pertinentes y la realización de una síntesis priorizada de las fortalezas y debilidades detectadas por el comité de pares.

Evaluación general de la dimensión Perfil de egreso y resultados La carrera cuenta con un perfil de egreso explícito que considera el estado de actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios y tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar, las orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos de la institución en la que se inserta y la consulta a su entorno significativo, respecto del cual debe vincularse de acuerdo a una política clara y explícita que enmarque las actividades que determine. Además, el perfil de egreso definido considera el perfil establecido en los criterios de evaluación aprobado por la CNA (si corresponde). El perfil de egreso es consistente con la estructura curricular, los contenidos del plan de estudios y los métodos pedagógicos. En este sentido, la carrera cuenta con información adecuada respecto de las características de sus estudiantes, procesos formativos y egresados, así como con mecanismos de seguimiento y de apoyo que faciliten el cumplimiento del perfil de egreso. En síntesis, la estructura curricular, las funciones académicas, los mecanismos asociados al desarrollo de los procesos formativos y los resultados del proceso de formación son adecuados y están orientados al logro del perfil de egreso.
Refiérase a:
a. Cumplimiento de la dimensión según el enunciado.
b. Capacidad de la carrera para detectar efectivamente las debilidades asociadas a la dimensión y de implementar acciones para subsanarlas.
Fortalezas y debilidades:
a. Realice una síntesis priorizada de las fortalezas asociadas a la dimensión.
b. Realice una síntesis priorizada de las debilidades asociadas a la dimensión.

El informe de salida, o informe oral

A partir del trabajo realizado, el Comité identifica los principales puntos que quiere reportar a la institución al terminar la visita. El informe de salida es importante, porque la institución (que ha dedicado tiempo y esfuerzo a la autoevaluación) tiene derecho a una retroalimentación luego de la visita, que suele ser un momento tenso y estresante en la mayoría de los casos.

Estrategias:

- Enfocar el informe de manera positiva, constructiva, de apoyo.
- Concentrarse en áreas o mensajes clave, sin entrar en detalles.
- Enumerar las fortalezas al principio, para crear un clima apropiado. Luego, es posible entrar en un análisis de las debilidades.
- Plantear las debilidades desde una perspectiva constructiva, lo que facilita su aceptación (sin disfrazarlas tanto que dejen de parecer debilidades).
- Permitir que los propios actores identifiquen las soluciones.
- Omitir las recomendaciones que el Comité pretende hacer a la CNA en cuanto a los resultados de acreditación.
- Señalar que se trata de un informe preliminar, cuyas conclusiones pueden modificarse levemente al redactar el informe escrito.

Hay algunas estrategias que es conveniente considerar al elaborar el informe de salida. Éstas facilitan la labor del Presidente y disponen más positivamente a las autoridades de la carrera, favoreciendo su cabal comprensión.

Por último, es recomendable que el Comité elabore el informe de salida por escrito (aún cuando se presenta en forma oral, sin entregar un texto a la institución). En efecto, contar con el texto del informe de salida contribuye a la consistencia entre éste y el informe escrito.

Ejercicio para el uso del material de síntesis de la evaluación por criterios

En la sección 3, sobre Patrones de Evaluación, se detallaron los temas principales contenidos en cada criterio. A continuación se reproducen aquellos referidos al Criterio I, Propósitos.

Propósitos

La unidad en la cual se inserta la carrera debe contar con una declaración explícita de propósitos claramente definidos y susceptibles de verificación posterior, concordante con la misión y propósitos de la institución a la cual pertenece. Asimismo, el programa o carrera debe contar con una clara definición de sus metas y objetivos, incluyendo el perfil de egreso del profesional que pretende formar. En particular, cuando la carrera conducente al título profesional considera, además, un grado académico, éste debe encontrarse justificado en competencias del perfil de egreso y debidamente respaldado por contenidos teóricos y metodológicos en el plan de estudios. Por último, es esencial que existan mecanismos que permitan evaluar el logro de los propósitos definidos.

1.1. La unidad **debe** formular explícitamente sus propósitos de tal manera que éstos permitan establecer las metas y objetivos de la carrera, definir prioridades y tomar decisiones. La misión **debe** incluir la identificación de aspectos significativos tales como:

declaración de principios,
énfasis básico y peso relativo de las distintas funciones institucionales (docencia, investigación, extensión, servicios), e
impacto esperado en el entorno y usuarios de la unidad y la carrera.

1.2. La misión, propósitos y objetivos de la unidad **deben** ser coherentes con la misión y el proyecto de la institución en la que está inserta, enunciarse de manera clara y concisa, y ser conocidos y comprendidos por las autoridades académicas y administrativas y por el cuerpo docente de la unidad.

1.3. La unidad **debe** definir con claridad las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que configuran el perfil de egreso esperado para sus estudiantes, y demostrar que en dicha definición ha tomado en cuenta los siguientes antecedentes:

- a) Estado de desarrollo y actualización de los **fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos** que subyacen a la formación que se propone entregar.
- b) Orientaciones fundamentales provenientes de la **declaración de misión y los propósitos y fines de la institución** en la cual se inserta la carrera.
- c) Consulta al **medio profesional** en el cual profesionales del área se desempeñan satisfactoriamente.

1.4. Cuando la carrera conducente al título profesional considera, además, un grado académico asociado, **debe** encontrarse justificado en competencias del perfil de egreso y debidamente respaldado en contenidos curriculares teóricos y metodológicos en el plan de estudios.

1.5. La unidad **debe** demostrar que tiene y aplica mecanismos que permiten la evaluación periódica de la misión, propósitos y objetivos de la carrera, así como su ajuste.

Los temas centrales de este criterio son:

- La especificidad de la carrera
- El contexto disciplinario, profesional u ocupacional
- La evaluación del logro de los propósitos definidos

Especificidad de la carrera:

- ¿Se encuentran claramente definidos los propósitos de la carrera? ¿Se expresan en forma de metas y objetivos verificables?
- ¿De qué manera la unidad expresa o traduce los elementos principales de la misión de la institución en que está inserta?
- ¿Son conocidos y compartidos por los miembros de la carrera?

El contexto disciplinario, profesional u ocupacional:

- ¿Conoce la unidad el medio en que se desenvuelve?
- ¿Mantiene información actualizada acerca del desarrollo de la disciplina, de la profesión, del campo ocupacional?
- ¿Se usa esa información para actualizar el perfil de egreso?
- ¿Hay un respaldo adecuado en el perfil de egreso y en los contenidos curriculares para el título y/o el grado otorgado?

Evaluación del logro de los propósitos:

- ¿Conoce la unidad el grado en que está logrando sus propósitos?
- ¿Conoce sus fortalezas y debilidades?
- ¿Existe un plan de acción al respecto?

Formulario para la Elaboración del Informe						
Criterio	Tema	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Sin información	Observaciones
Propósitos	La especificidad de la carrera	*	* *			
	El contexto disciplinario, profesional u ocupacional		* * *			
Integridad	La evaluación del logro de los propósitos definidos		*		* *	

Cada miembro del Comité registra individualmente su opinión acerca de cada uno de los temas, marcando el casillero correspondiente. En el cuadro más arriba, se resume la opinión de tres evaluadores (cada asterisco representa la opinión de uno de ellos). Luego, el Presidente coordina una discusión en la que cada uno fundamenta sus juicios, de tal manera que se pueda llegar a una opinión de consenso, registrando preliminarmente las evidencias que sustentan tal consenso en el cuadro de observaciones. Cuando ésta no se logra, o se llega a la conclusión de que falta

información, se marca el casillero ‘sin información’ y se organizan las actividades del tercer día de visita de tal manera que sea posible obtener la información que falta y llegar a una opinión común respecto del tema de que se trate.

Formulario para la Elaboración del Informe						
Criterio	Tema	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Sin información	Observaciones
Propósitos	La especificidad de la carrera	***				
	El contexto disciplinario, profesional u ocupacional		* * *			
Integridad	La evaluación del logro de los propósitos definidos				* * *	

El cuadro muestra la conclusión a que se llegó luego de la conversación a que se hace referencia en el párrafo anterior. Los evaluadores concordaron en que el primer tema (*especificidad de la carrera*) se encuentra cumplido; el segundo (*contexto disciplinario, profesional u ocupacional*) está parcialmente cumplido y en cuanto al tercero (*evaluación del logro de los propósitos definidos*) o no se llegó a un acuerdo o no hay información suficiente. Por consiguiente, durante las reuniones del tercer día, será necesario abordar este tema con las personas que el Comité considere necesario, para poder llegar a una opinión al respecto. Una vez completadas esas actividades, se vuelve a todos los temas que quedaron pendientes, con el fin de completar el formulario. Así el Comité se encuentra en condiciones de preparar el informe de salida, seguro de que ha abordado todos los temas que debían considerarse durante la visita.

Adicionalmente, es recomendable realizar, una vez alcanzados los consensos definitivos en cada uno de los componentes de los criterios, breves referencias a las evidencias que fundamentan los juicios emitidos, lo cual permite orientar de manera importante la redacción del informe final por parte del Presidente del Comité.

SECCIÓN 6

El Informe del Comité de Pares

Los pares evaluadores recogen las observaciones efectuadas durante la visita en un informe escrito, que se presenta a la CNA para que ésta, al analizarlo en conjunto con el informe de autoevaluación, pueda pronunciarse sobre la acreditación de la carrera o programa.

Como se señaló en la sección que se refiere a la visita, los pares concluyen la misma con un informe de salida, o informe oral.

Contenidos

Dicho informe, que se presenta en forma oral a la principal autoridad de la carrera y a quienes él o ella decida invitar, constituye una primera base para el informe escrito. Por esta razón, en la sección mencionada se recomendó que se hiciera por escrito, con el fin de que exista una constancia de lo que se dijo en esa oportunidad y pueda utilizarse en la elaboración del informe escrito.

El informe escrito debe hacerse cargo de los siguientes temas principales:

- Una evaluación formal acerca del cumplimiento de los criterios. El informe se organiza en función de las tres dimensiones en que se organizan los criterios, utilizando cada uno de ellos como un acápite para la redacción. Se debe realizar una evaluación tanto de los criterios como de cada una de las dimensiones.
- Un análisis del proceso de autoevaluación realizado, considerando su potencial para identificar fortalezas y debilidades y definir acciones concretas de mejoramiento.
- Recomendaciones acerca de las acciones de mejoramiento esenciales que deben ser desarrolladas por la institución, ya sea para obtener la acreditación o simplemente para mejorar su labor.

Procedimiento

El informe escrito es la síntesis de las observaciones del Comité durante la visita. Por consiguiente, es importante tener presente su redacción a través de las distintas actividades de la visita, con el fin de ir haciendo los ajustes necesarios para asegurar que se están cubriendo todos los temas a los cuales el informe debe referirse.

La CNA ha preparado un material cuyo objetivo es precisamente contribuir a esa tarea. Se trata de formularios que contemplan cada uno de los criterios y que facilitan a los pares evaluadores revisar si cuentan con los antecedentes necesarios para pronunciarse acerca de cada uno de ellos. El Formulario para la Elaboración del Informe constituye el marco para la redacción del informe escrito. En él queda claramente establecida la opinión del Comité acerca del nivel de cumplimiento de las dimensiones y sus criterios. El informe así elaborado se envía a la CNA, la cual lo remite a la institución para que lo conozca y si es necesario, se haga cargo de cualquier error u omisión que pudiera contener.

Formato sugerido

Si bien cada Comité de Pares tiene su propio estilo, se sugiere un formato como el siguiente para facilitar la lectura y comprensión del informe:

A) Breve contexto de la institución

Los evaluadores deben señalar los principales rasgos distintivos de la institución que permiten contextualizar la carrera, así como también sus orientaciones estratégicas (misión, visión, objetivos institucionales, objetivos de la carrera, etc.)

B) Descripción de la visita

Se detalla quiénes participaron de la visita y qué roles les correspondió desempeñar. Se adjunta el programa de la visita y se evalúa la disposición de la unidad hacia la evaluación externa. Asimismo, se indican los documentos solicitados por el comité durante la visita. En ningún caso se debe realizar una descripción pormenorizada de cada reunión sostenida durante la visita.

C) Evaluación por criterios

Esta evaluación se realiza de acuerdo al orden por dimensiones: Perfil de egreso y resultados, Condiciones de Operación y Capacidad de Autorregulación. Se evalúa cada dimensión por separado, efectuándose primero una evaluación desagregada por cada criterio que compone la dimensión y posteriormente, una evaluación general de la dimensión. Es importante que en el desarrollo de la evaluación de cada criterio se contemple la información aportada en el informe de autoevaluación y guía de formulario (descripción de mecanismos, evaluación de tasas de deserción, titulación, indicadores docentes, etc.) como también la recolectada durante la visita.

1. Perfil de egreso y resultados: La evaluación del perfil de egreso es el marco de referencia para la evaluación de insumos, procesos y resultados de la formación en las carreras. Considera los siguientes criterios:

- Formulación del perfil de egreso
- Estructura curricular
- Efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje
- Resultados del proceso de formación
- Vinculación con el medio

Es necesario establecer una evaluación para cada criterio, entregando justificaciones y antecedentes coherentes que respalden la evaluación. Finalmente, se debe establecer una evaluación general de la dimensión, considerando la síntesis realizada en el formulario de preparación del informe final, incluyendo el resumen de fortalezas y debilidades correspondientes a la dimensión.

2. Condiciones mínimas: Permite verificar la capacidad de la carrera para identificar sus fortalezas y debilidades, así como el grado de compromiso que tiene con su mejoramiento. Permite estimar la conducta futura de la carrera. Considera los siguientes criterios:

- Estructura organizacional
- Recursos humanos
- Infraestructura y recursos para el aprendizaje

Es necesario establecer una evaluación para cada criterio, entregando justificaciones y antecedentes coherentes que respalden la evaluación. Finalmente, se debe establecer una evaluación general de la dimensión, considerando la síntesis realizada en el formulario de preparación del informe final, incluyendo el resumen de fortalezas y debilidades correspondientes a la dimensión.

3. Capacidad de autorregulación: Se trata de evaluar si la carrera cuenta con las condiciones operativas necesarias para cumplir con los propósitos declarados. En todos los casos se debe evaluar la existencia, suficiencia y grado de actualización de las condiciones indicadas. Asimismo, se debe considerar los distintos aspectos del proceso de autoevaluación, poniendo énfasis en la calidad metodológica del mismo. Considera los siguientes criterios:

- Propósitos
- Integridad
- Proceso e Informe de Autoevaluación

Es necesario establecer una evaluación para cada criterio, entregando justificaciones y antecedentes coherentes que respalden la evaluación. Finalmente, se debe establecer una evaluación general de la dimensión, considerando la síntesis realizada en el formulario de preparación del informe final, incluyendo el resumen de fortalezas y debilidades correspondientes a la dimensión.

D) Síntesis de fortalezas y debilidades de la carrera.

Los evaluadores deben realizar una síntesis priorizada de las principales fortalezas y debilidades detectadas durante el proceso de evaluación externa

El informe debería tener unas 15 páginas (sin anexos), y en ningún caso exceder de 30 páginas.

ANEXO: Aplicación de criterios de evaluación en carreras sin titulados:

Estos lineamientos están destinados a orientar los procesos de acreditación de aquellas carreras que no cuentan con una cohorte de estudiantes titulados. Para consideraciones del proceso, se entiende que una carrera cuenta con titulados si al menos en alguna de sus jornadas, sedes o modalidades está en régimen. Por regla general, no pueden participar del proceso de acreditación carreras que no cumplan con este requisito. La única excepción está dada para las carreras de pedagogía y médico cirujano, las cuales deben presentarse al proceso a partir de su primer año de funcionamiento. Se espera que estos lineamientos sean aplicados por estas carreras en sus procesos de acreditación.

El eje de la evaluación de carreras sin titulados está centrado en dos focos fundamentales: en la capacidad de la unidad académica para *planificar* su actividad y en la *implementación* de su proyecto académico, en el marco de los criterios de evaluación.

En este sentido, es fundamental la existencia de *planes de desarrollo* que indiquen, al momento en que la carrera se presente al proceso de acreditación, la manera en la cual se buscará una exitosa implementación del *proyecto académico* (perfil de egreso, propósitos educacionales, etc.) y, a la vez, se ocupe, de manera proyectiva, del cumplimiento de *los criterios de evaluación* para cada una de estas carreras de los cuales no se puede dar cuenta por la inexistencia de egresados, empleadores y resultados del proceso formativo.

Información indispensable:

- Organigrama institucional
- Decreto de creación de la carrera.
- Plan de estudios (perfil de egreso, malla curricular, programas de asignaturas, metodologías de enseñanza, métodos de evaluación, mecanismos de egreso y titulación)
- Reglamentos académicos.
- Plan de desarrollo (académico, infraestructura y equipamiento, recursos humanos)
- Política de recursos humanos
- Nómina de académicos (jerarquía, título, grado académico, tipo de contrato, dedicación)
- Informe de estado de infraestructura, equipamiento y recursos

- Dimensión Perfil de egreso y resultados:

Esta dimensión está orientada a establecer si el perfil de egreso explícito de la carrera considera: a) el estado de actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios y tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar, b) las orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos de la institución en la que se inserta, c) la consulta a su entorno significativo, respecto del cual debe vincularse de acuerdo a una política clara y explícita que enmarque las actividades que determine y d) el perfil establecido en los criterios de evaluación aprobado por la CNA (si corresponde).

Debe evaluarse la consistencia entre el perfil de egreso y la estructura curricular, los contenidos del plan de estudios y los métodos pedagógicos. Asimismo, la existencia de información adecuada respecto de las características de los estudiantes y de los procesos formativos, así como los mecanismos de seguimiento y de apoyo que faciliten el cumplimiento del perfil de egreso.

En síntesis, debe evaluarse la adecuación de la estructura curricular, las funciones académicas y los mecanismos asociados al desarrollo de los procesos formativos, a los criterios de evaluación y al logro del perfil de egreso.

○ **Perfil de egreso:**

En la definición del perfil resulta conveniente considerar: a) estado de desarrollo y actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar; b) orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos y fines de la institución en la cual se inserta la unidad responsable de la carrera y, c) consulta al medio externo, en tanto entorno significativo definido por la carrera.

Aspectos relevantes para la evaluación y autoevaluación del perfil de egreso:

- Definición del perfil de egreso.
- Proceso de definición de perfil de egreso (cómo se obtuvo, cuándo se obtuvo, a quiénes se consultó).
- Mecanismos proyectados para su revisión y actualización.

○ **Estructura curricular**

La unidad debe estructurar el currículo de la carrera en función del perfil de egreso previamente definido, considerando tanto las competencias directamente vinculadas al desempeño profesional como las de carácter general y complementario.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Plan de estudios de la carrera (malla curricular, programas de asignaturas, metodología de enseñanza, mecanismos de evaluación, actividades de término del proceso formativo).
- Mecanismos proyectados de evaluación del plan de estudios.

○ **Efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje**

La unidad debe poseer criterios de admisión claramente establecidos, públicos y apropiados a las exigencias de su plan de estudios. El proceso de enseñanza debe tomar en cuenta las competencias de los estudiantes y los requerimientos del plan de estudios, proporcionando oportunidades de aprendizaje teóricas y prácticas, según corresponda. La unidad debe demostrar que los mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes permiten comprobar el logro de los objetivos planteados en el programa de estudios.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Información sobre las características de los alumnos admitidos y la progresión de los estudiantes.
- Evidencia de los lineamientos que orientarán las acciones relacionadas con las fortalezas y debilidades asociadas a esta información.

○ **Resultados del proceso de formación**

La unidad debe hacer un seguimiento de sus procesos académicos de acuerdo a su estado de avance en la estructura curricular (tasas de retención, de aprobación, tiempo de egreso, niveles de exigencia, según corresponda). Asimismo, debiera definir estrategias de seguimiento de sus futuros egresados y de consulta a futuros empleadores o usuarios de los profesionales que forma. Además, debiera definir estrategias que orientarán la retroalimentación de sus planes y programas de estudio en base a los antecedentes recogidos en los procesos señalados.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Seguimiento de procesos formativos de acuerdo al estado de avance en la estructura curricular.
- Estrategias de monitoreo de los resultados del proceso formativo a partir del seguimiento de los futuros egresados y de la consulta a futuros empleadores o usuarios de los profesionales que forma la carrera.

○ **Vinculación con el medio:**

La unidad debe contar con estrategias de vinculación con el ámbito disciplinario y profesional que le corresponde, con el fin de conocer el estado del arte en dicho ámbito y exponer a sus docentes y estudiantes a ideas, información y trabajos de especialistas externos. Debiera contar, asimismo, con estrategias de retroalimentación del medio con el fin de actualizar el conocimiento que imparte. Asimismo, debiera identificar, conocer y analizar su entorno significativo, de acuerdo a su grado de avance en la estructura curricular, considerando dicha información para la planificación de sus actividades. En todos los casos, debe definir una política clara y explícita que le permita planificar, organizar y desarrollar las actividades que elija llevar a cabo, incluyendo la asignación de recursos en este ámbito.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Política de actualización disciplinaria y profesional de académicos.
- Política de investigación.
- Política de extensión y prestación de servicios.
- Estrategias de participación del medio en instancias de planificación y desarrollo.

- **Dimensión Condiciones de operación:**

Esta dimensión esta orientada a establecer si la carrera cuenta con una estructura organizacional y administrativa adecuada para el logro de sus propósitos, así como con mecanismos financieros que permitan garantizar la asignación y disponibilidad de recursos y la proyección futura de la carrera.

Asimismo, se debe establecer la suficiencia y adecuación de los recursos humanos, la infraestructura y el equipamiento disponible para el cumplimiento de los propósitos definidos, junto a la especificación de las políticas de desarrollo, asignación y actualización de cada uno de estos elementos.

En síntesis, esta dimensión está orientada a establecer el modo en que las condiciones de operación permiten y/o facilitan el adecuado desarrollo de las actividades académicas orientadas al cumplimiento del perfil de egreso y su proyección en el tiempo.

○ **Estructura organizacional, administrativa y financiera**

La unidad debe demostrar que dispone de un adecuado sistema de gobierno y que cuenta con una eficaz gestión institucional, administrativa y financiera que garantiza la proyección futura de la carrera, incluyendo mecanismos para evaluar el grado de cumplimiento de sus metas y objetivos.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Sistema de gobierno y gestión que permite el desarrollo eficiente de la carrera.
- La institución en la cual se inserta la unidad debe garantizar la estabilidad y viabilidad financiera de la carrera, en función de los propósitos que la unidad ha definido.

- Planificación y mecanismos eficaces de control presupuestario.

- **Recursos humanos**

La unidad debe demostrar que cuenta con una dotación académica adecuada en número, dedicación y calificaciones para cubrir el conjunto de funciones definidas en sus propósitos. La unidad debe tener criterios claros y conocidos para la selección, contratación, perfeccionamiento y evaluación de su personal académico y administrativo.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Dotación de recursos humanos.
- Políticas de gestión de recursos humanos.

- **Infraestructura**

La unidad debe proporcionar las instalaciones y recursos (infraestructura, instalaciones, laboratorios, talleres, biblioteca, equipamiento, etc.) que sean necesarios para satisfacer plenamente sus propósitos, lograr los resultados de aprendizaje esperados y cumplir su proyecto de desarrollo. Estos deben ser apropiados en número y calidad, y encontrarse en buenas condiciones de mantención y actualización. La unidad debe asimismo demostrar que el proceso de enseñanza considera el uso adecuado y frecuente de los recursos. La unidad debe tener y aplicar mecanismos claros para identificar y resolver las necesidades de adquisición y renovación de los recursos.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Disponibilidad de infraestructura.
- Disponibilidad de recursos para la docencia adecuados para el cumplimiento de los propósitos declarados.
- Mecanismos de mantenimiento, actualización y reposición de infraestructura y recursos.

- **Dimensión Capacidad de autorregulación:**

Esta dimensión está orientada a establecer la capacidad de la carrera o la unidad en que se inserta para definir sus metas, propósitos y objetivos, y la consistencia de éstos con la misión y propósitos institucionales y con el perfil de egreso definido. Además, se debe establecer la capacidad de la carrera de avanzar responsablemente en el cumplimiento de sus propósitos definidos y de su verificación a través del establecimiento de mecanismos de evaluación.

Es importante verificar en qué grado se aplican los mecanismos de aseguramiento de la calidad en **todas** las sedes, jornadas y modalidades en que se ofrece.

En síntesis, esta dimensión está orientada a determinar si la carrera logra identificar sus fortalezas y debilidades para la implementación de acciones de mejoramiento, demostrando así capacidad de autorregulación.

- **Propósitos**

La unidad en la cual se inserta la carrera debe contar con una declaración explícita de propósitos claramente definidos y susceptibles de verificación posterior, concordante con la misión y propósitos de la institución a la cual pertenece. Asimismo, el programa o carrera debe contar con una clara definición de sus metas y objetivos, incluyendo el perfil de egreso del profesional que pretende formar. En particular, cuando la carrera conducente al título

profesional considera, además, un grado académico, éste debe encontrarse justificado en competencias del perfil de egreso y debidamente respaldado por contenidos teóricos y metodológicos en el plan de estudios. Por último, es esencial que existan mecanismos que permitan evaluar el logro de los propósitos definidos.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- Definición explícita de propósitos, metas y objetivos, incluyendo el perfil de egreso.
- Consideración del contexto disciplinario, profesional u ocupacional en que se inserta la carrera.
- Estrategias y mecanismos de evaluación del logro de los propósitos declarados.

○ **Integridad**

La unidad debe demostrar sus condiciones para avanzar responsablemente en el cumplimiento de sus propósitos. Debe, asimismo, proporcionar información completa, clara y realista a los usuarios de sus servicios y a sus miembros y respetar las condiciones esenciales de enseñanza en que se matricularon sus alumnos.

Aspectos relevantes para la evaluación:

- La unidad debe ser capaz de avanzar responsablemente en el cumplimiento de sus propósitos.
- Información y difusión.
- Reglamentos y normativas internas.

○ **Proceso de autoevaluación**

Aspectos relevantes en la evaluación:

Proceso de autoevaluación:

- Participación interna y externa, de acuerdo al estado de avance de la carrera en la estructura curricular.
- Identificación de fortalezas y debilidades.
- Socialización de conclusiones.

Informe de autoevaluación:

- Juicio evaluativo: fortalezas y debilidades sustentadas en evidencias.
- Capacidad de análisis crítico.
- Plan de mejoramiento realista y verificable, que considere las conclusiones del proceso.