

# AVANCE DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LA REGIÓN HUÁNUCO

## ADVANCE OF THE SELF-EVALUATION PROCESS IN A PUBLIC UNIVERSITY OF THE HUÁNUCO REGION

Orlando Everardo Malpartida Márquez<sup>1</sup>, Miguel Ángel Manrique Ramos<sup>2</sup>,  
Artemio Gonzáles Ramírez<sup>3</sup>

### RESUMEN.

Las condiciones para asegurar la autoevaluación universitaria se circunscriben en la motivación interna de los actores institucionales, apoyo administrativo, contar con recursos financieros suficientes y el liderazgo de las autoridades universitarias. De esto parte la necesidad de realizar este estudio en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, ubicada en la región Huánuco, Provincia de Leoncio Prado. Para tal efecto, se aplicó un cuestionario de encuesta a 39 docentes de las 7 facultades con que cuenta la universidad. Los resultados, indican la baja actitud de los docentes en el cumplimiento de los trabajos encargados, los decanos de las facultades carecen de liderazgo en estos procesos y poco se involucran en la autoevaluación, los directores académicos no tienen capacidad de liderazgo en la acreditación, es decir, no tiene capacidad de convocatoria y la autoridad suficiente para conducir el proceso de acreditación.

**Palabras claves:** Acreditación / Autoevaluación / Regulación de la calidad.

### ABSTRACT.

The conditions to ensure university self-evaluation are limited to the internal motivation of institutional actors, administrative support, sufficient financial resources and the leadership of university authorities. From this, the need to carry out this study in the National Agrarian University of La Selva, located in the Huánuco region, Leoncio Prado Province. For this purpose, a survey questionnaire was applied to 39 teachers from the 7 faculties that the university has. The results indicate the low attitude of the teachers in the fulfillment of the tasks in charge, the deans of the faculties lack leadership in these processes and little is involved in the self-evaluation, the academic directors do not have leadership capacity in the accreditation, it is say, it has no convening capacity and sufficient authority to conduct the accreditation process.

**Keywords:** Accreditation / Self-assessment / Quality regulation.

---

<sup>1</sup> Profesor Principal, Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú; Maestro en Contabilidad de Gestión, Universidad Mayor de San Marcos, Perú; Doctorado en Contabilidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Perú. Email: omalpartida4@hotmail.com

<sup>2</sup> Profesor Asociado, Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú; Maestro en Contabilidad de Gestión, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; Email: mmanriqueramos18@gmail.com

<sup>3</sup> Profesor Asociado, Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú; Maestro en Tributación y Política Fiscal, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú; Email: proagonzales5@hotmail.com

## INTRODUCCION.

Según el Centro Interuniversitario de Desarrollo Chile - CINDA, La evaluación de instituciones de educación superior ha llegado a ser el hito de los años noventa, si bien en algunos países ésta es una práctica de larga data. (En una reunión internacional del Institute for Quality Assurance in Higher Education, realizada en mayo de 1992 en Canadá, más de cuarenta países llegaron a exponer los mecanismos existentes o planificados destinados a evaluar el quehacer de las Instituciones.), mucho se ha dicho y escrito sobre las razones de este movimiento evaluativo, pero tal vez éstas se puedan resumir en la necesidad de los países en pedir cuentas al sector educativo superior sobre el uso de los recursos destinados a ese rubro.

La práctica de mecanismos de regulación en las instituciones, entendida ésta como la instauración de procedimientos que permiten verificar el nivel de logro de los objetivos perseguidos en los distintos ámbitos de cada institución, es parte de la sana administración de cualquier tipo de organización. Tal como lo señala Kells (1993), "todos los profesionales y organizaciones que funcionan bien, que son eficaces y eficientes, tienen la capacidad de regular su comportamiento"..."de evaluar sus procesos para verificar si funcionan bien o producen los resultados esperados".

La autoevaluación es un proceso esencialmente técnico, Si bien involucra una decisión política, y se relaciona con la capacidad de la organización para diagnosticar problemas, buscar soluciones y emplear estrategias para introducir, administrar y sustentar los cambios. En un esquema de la. administración de la organización, un proceso de autoevaluación puede conectarse: con la etapa o fase de "control" que sigue a la ejecución y antecede a la planificación.

Es un proceso interno llevado a cabo por la propia Institución. La autoevaluación es un mecanismo a través del cual la comunidad universitaria, mediante un proceso de reflexión participativa, describe y valora su realidad. Según el Consorcio de Universidades, (1999), la autoevaluación se define como el "proceso de estudio de una institución o de una de sus partes –facultad, departamento, unidad de servicio o programa- el cual es organizado y conducido por sus propios integrantes, a la luz de los fines de la institución y con algún conjunto aceptado de estándares de desempeño como referencia. Este tipo de estudio muestra elementos descriptivos, analíticos y reflexivos, y supone un serio compromiso con el cambio. La auto evaluación es esencial para implicar a la comunidad universitaria en la mejora de la calidad".

Es un proceso que comprende la planificación, organización, ejecución y supervisión y está a cargo de un conjunto de personas comprometidas con el proceso de mejoramiento de la calidad académica de las escuelas Profesionales, La autoevaluación deben perseguir al menos dos propósitos centrales:

- Identificar los problemas, dificultades, aciertos y logros de un programa (fortalezas y debilidades).
- Proponer correctivos y comprometerse en la revisión y ajuste para garantizar un proceso permanente de mejoramiento cualitativo de la carrera profesional.

Hay ciertas condiciones importantes para llevar, a cabo un proceso de autoevaluación. En primer lugar, debe existir una motivación interna para el proceso. Los actores institucionales tienen que estar de acuerdo y "querer" llevar a cabo el trabajo. La imposición de la tarea conduce al fracaso. Sin embargo, sí debe existir un decidido respaldo institucional, cuando se trata del estudio de unidades internas.

Dicho respaldo se traduce en apoyo administrativo y de recursos, tanto para la realización de la autoevaluación misma como para la implementación convenida de sus resultados. El respaldo político deriva naturalmente de la decisión de la institución de efectuar una autoevaluación. Por otro lado, el modelo del proceso que se lleve a cabo debe tener un diseño

apropiado a los fines y características institucionales. En este sentido, cada organización tiene la tarea de establecer su propio modelo auto evaluativo (enfoque etnográfico).

Por último, es importante la participación de los integrantes de la organización. No se trata sólo de aprobar acciones y decisiones sino de ser protagonistas en las mismas. Debe producirse una "apropiación psicológica" del proceso y sus resultados por parte de los participantes (Kells, 1988).

La autoevaluación es un paso previo a la acreditación entendiéndose como el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Al amparo de tal definición, es que el modelo de calidad se constituye en el referente contra el cual se contrastara la carrera profesional para determinar su calidad, la que inicialmente, como resultado de la primera autoevaluación, estará definida como "línea base de calidad", a partir de la cual la Unidad Académica que gestiona la carrera profesional plantearía el plan de mejora con metas establecidas para los estándares que no se cumplan.

Por consiguiente, el hecho mismo de llevar a cabo un proceso de autoevaluación conduce a varios efectos positivos en la institución y la unidad: i) Se incrementa el conocimiento de lo que tanto la institución como la unidad posee; ii) Se favorece la objetividad en la revisión de los fines y metas de las actividades que se realizan; iii) Se logra una mejor organización de la información; iv) Se clarifican y dimensionan en mayor grado las fortalezas y problemas; v) se aumenta la comunicación efectiva en la comunidad de la institución y la unidad; vi) se facilita la asignación interna de los recursos, y vii) Se fortalece la racionalidad de las decisiones que apuntan al mejoramiento. Sin embargo, si el proceso se realiza de manera inadecuada, por ejemplo, es impuesto sobre la comunidad o no se contemplan consecuencias concretas, entonces sobreviene la frustración y se malgasta tiempo y recursos.

## METODOLOGIA.

El estudio se enmarco en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte descriptivo transversal. La población estuvo constituida por autoridades universitarias y docentes de las 7 facultades de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. La muestra alcanzó a 39 personas, entre autoridades y docentes, tal como se muestra en la tabla.

Nº	FACULTADES	MUESTRA
1.	Facultad de Agronomía	7
2.	Facultad de Zootecnia	5
3.	Facultad de Industrias Alimentarias	5
4.	Facultad de Recursos Naturales renovables	7
5.	Facultad de Ciencias Eco. y Administrativas	5
6.	Facultad de Ciencias Contables	5
7.	Facultad de Ingeniería en Informática y Sistemas	5
	<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario a las 39 personas indicadas en la muestra de estudio, el cual posteriormente se tabuló en cuadros de doble entrada y el análisis se realizó en base a porcentajes de mayor a menor, la interpretación de resultados fue en forma descriptiva.

**RESULTADOS Y DISCUSION.****Análisis descriptivo:****CUADRO 1**

**Para usted. ¿El Decano de su Facultad tiene capacidad de Liderazgo en la Acreditación?**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	%	% ACUM.
SI	15	46	46.00
NO	24	54	100.00
TOTALES	39	100.00	

**Fuente:** Encuesta recibida el 19/08/2016

Las autoridades tienen que involucrarse con la visión y misión de la universidad, de lo contrario, no podrán ejercer autoridad ni mucho menos gestionar la institución. Renny Yagosesky, Escritor y Asesor Gerencial, define el Liderazgo, como una capacidad y un proceso: Una capacidad innata o adquirible, de convocar a un colectivo para cambiar el estado de las cosas; y un proceso, mediante el cual se inspira, motiva y enseña a un grupo de personas o seguidores, a transformar una determinada realidad, bajo la guía y tutela de un líder. En consecuencia, el líder debe tener capacidad de convocatoria y de motivación del grupo de personas.

Sin embargo, en el caso de las Facultades de la UNAS., como se puede apreciar, del total de encuestados el 54% manifestó que los Decanos carecen de la capacidad de liderazgo en la acreditación. Si los Decanos no se involucra con esta visión; lamentablemente, es poco lo que se puede hacer en el tema de la acreditación.

**CUADRO 2**

**Si marcó No, indique los motivos:**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Falta de identificación institucional	3	14.00	14.00
Se muestra renuente al cambio	2	10.00	24.00
No tiene capacidad de gestión	4	19.00	43.00
No cuenta con un plan de trabajo institucional	5	24.00	67.00
No tiene visión a largo plazo	0	0.00	67.00
Carece de capacidad de convocatoria	2	10.00	76.00
No se involucra en los problemas de la Facultad	4	19.00	95.00
Otros (Especifique)	1	5.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>	

**Fuente:** Encuesta recibida el 19/08/2016

Con respecto a los motivos por la cual los Decanos de la UNAS no tiene capacidad de liderazgo en la acreditación, se pudo determinar que del total de los encuestados el 19% manifestó que los Decanos no tiene capacidad de gestión; es decir, carece de capacidad de convocatoria. El 19% manifestó que los Decanos no se involucran en los problemas de la Facultad; muestran una actitud indiferente ante los diversos problemas académicos y

administrativos. Este hecho, demuestra que los Decanos tienen serias dificultades para ejercer un auténtico liderazgo. El 24% manifestó que los Decanos no cuentan con un plan de trabajo institucional, este hecho, demuestra que vienen trabajando sin norte; es decir, no quieren salir de la rutina profesional, académica y administrativa. Pedro Rubio Domínguez (2007), manifiesta que la gestión se apoya y funciona a través de personas, por lo general planes y equipos de trabajo, para poder lograr resultados. Con frecuencia se promocionan en la empresa a trabajadores competentes para asumir cargos de responsabilidad, pero si no se comprometen, si no planifican, seguirán trabajando como siempre. No se percatan que han pasado a una tarea distinta y pretenden aplicar las mismas recetas que antaño. Ese es el problema, jamás se podrá lograr los resultados en materia de acreditación en la UNAS porque “no sabemos trabajar técnicamente”, y ¿por qué no sabemos trabajar técnicamente? Sencillamente, porque los Decanos no tienen capacidad de gestión.

### CUADRO 3

**Para usted. ¿Cómo califica la Gestión del Decano de su Facultad respecto a la Autoevaluación?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Muy eficiente	1	3.00	3.00
Eficiente	16	41.00	44.00
Deficiente	20	51.00	95.00
Muy deficiente	2	5.00	100.00
Otros (Especifique)	0	0.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>	

**Fuente:** Encuesta recibida el 19/08/2016

La Universidad de CADIZ (UCA) Plataforma, cualificación y certificación de las competencias profesionales, define la capacidad de gestión: Es la habilidad que tiene la persona para gestionar las tareas y procesos a su cargo en forma rápida y confiable; haciendo uso de la recursividad y dinamismo que requiere el hacer que las cosas resulten. “La gestión consiste en proporcionar las herramientas y técnicas que permiten al equipo de proyecto (no solamente al gerente del proyecto) organizar su trabajo para cumplir con todas esas restricciones. La persona tendrá capacidad de gestión, si cuenta con estrategias, entendidas como procedimientos, alternativas, pautas en la toma de decisiones. Otras competencias involucradas son la planificación y organización, la gestión de procesos, el trabajo en equipo, la comunicación”.

En este sentido, podemos apreciar que, del total de encuestados, el 51% califica la gestión del Decano de las respectivas Facultades como deficiente. No tiene capacidad de gestión y convocatoria, no sabe trabajar en equipo. Solo el 41% calificó como eficiente.

## CUADRO 5

Para usted. ¿El Director de su Departamento Académico tiene capacidad de liderazgo en la Autoevaluación?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
SI	19	49	50
NO	20	51	100
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	

Fuente: Encuesta recibida el 19/08/2016

La falta de liderazgo es un problema serio en la universidad, carecemos de verdaderos líderes. En el cuadro N.º 5 (SUPRA) podemos apreciar que del total de los encuestados el 51% manifestó que los directores de los Departamentos Académicos no tienen capacidad de liderazgo en la acreditación; es decir, no tiene capacidad de convocatoria y la autoridad suficiente para conducir el proceso de acreditación. Solo el 49% manifestó que si tiene capacidad de liderazgo.

## CUADRO 6

Si marcó No, indique los motivos:

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Falta de identificación institucional	1	5.00	8.00
Se muestra renuente al cambio	3	15.00	23.00
No tiene capacidad de gestión	2	10.00	33.00
No cuenta con un plan de trabajo institucional	7	35.00	68.00
No tiene visión a largo plazo	3	15.00	83.00
Carece de capacidad de convocatoria	2	10.00	93.00
No se involucra en los problemas de la Facultad	2	10.00	100.00
Otros (Especifique)	0	0.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Encuesta recibida el 19/08/2016

El plan de trabajo institucional "Es un instrumento de gestión de corto plazo que viabiliza la ejecución del Proyecto...Institucional. Contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronogramadas que la comunidad educativa debe realizar para alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa en el plazo de un año. En este sentido, subrayamos que se trata de un plan operativo".

La importancia del plan anual de trabajo radica: Contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados en el Proyecto Institucional; Orienta la organización que necesita para la consecución de los objetivos y acciones establecidas para un año; Focaliza la orientación Institucional, las prácticas Pre-profesionales, el aprendizaje, el sistema de evaluación y la significatividad de los resultados obtenidos para mejorar las situaciones problemáticas detectadas; Relaciona la obtención de recursos materiales, financieros y

humanos que se necesita para una eficiente administración, racionalizando y priorizando los recursos disponibles de la institución; Incluye la participación organizada y democrática de la comunidad Institucional. Sin embargo, podemos apreciar CUADRO 6 (SUPRA) que, del total de encuestados, el 100% manifestó que los directores de los Departamentos Académicos carecen de liderazgo porque no cuentan con un Plan de Trabajo Institucional (35%).

#### CUADRO 11

##### Usted, ¿Está realmente identificado con la Institución y su Departamento Académico?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Totalmente	17	44.00	44.00
En gran medida	13	33.00	77.00
En alguna medida	9	23.00	100.00
En poca medida	0	0.00	100.00
Ninguna	0	0.00	100.00
TOTALES	39	100.00	

**Fuente:** Encuesta recibida el 19/08/2016

Los resultados nos muestran que el 44% de los encuestados manifiestan estar totalmente identificados con la institución, pero la realidad es otra, han pasado más de un año de iniciado el proceso de Autoevaluación en los Departamentos Académicos, aún no se ha avanzado mucho, toda vez que la mayoría de docentes dicen estar identificados con la escuela profesional pero no existe un desprendimiento para acelerar el proceso de Autoevaluación.

#### CUADRO 12

##### Usted, ¿Cómo califica las labores de enseñanza-aprendizaje del Docente de su Departamento Académico?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Muy eficiente	3	8.00	8.00
Eficiente	8	21.00	29.00
Deficiente	28	72.00	100.00
Muy deficiente	0	0.00	100.00
Otros (especifique)	0	0.00	100.00
TOTALES	39	100.00	

**Fuente:** Encuesta recibida el 19/08/2016

La gran mayoría de docentes se avocan a las labores de enseñanza-aprendizaje, no involucrándose en los procesos de Autoevaluación. En la encuesta podemos apreciar que el 72% califica las labores de enseñanza –aprendizaje del docente de los Departamentos Académicos como DEFICIENTE. Solo el 21% manifiesta de eficiente. El tiempo corre, lo cierto es que debemos doblegar esfuerzos para lograr lo anhelado, de no ser así corremos el riesgo de no acreditarlos.

## CUADRO 13

## Usted, ¿Cómo califica las labores de extensión y proyección de la UNAS?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Muy eficiente	1	3.00	3.00
Eficiente	8	21.00	24.00
Deficiente	24	61.00	85.00
Muy deficiente	6	15.00	100.00
Otros (especifique)	0	0.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>	

**Fuente:** Encuesta recibida el 19/08/2016

La Dra. María Elena del Huerto Marimón de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Matanzas-Cuba, en su trabajo de investigación: "La Extensión Universitaria como vía para fortalecer los vínculos Universidad-Sociedad desde la Promoción de la Salud", manifiesta en su resumen, la Extensión Universitaria es una de las vías para desarrollar el proceso de comunicación cultural en un sentido amplio, facilita el vínculo Universidad-Sociedad a través de sus diferentes formas de manifestación, presta servicios a la comunidad universitaria y a la población en general para dar respuesta a las necesidades de capacitación y contribuir al desarrollo cultural integral. Para que la Extensión cumpla su misión, es necesario producir transformaciones en la Educación Médica Superior frente a su entorno, no obstante, aún no se logran los resultados esperados.

En consecuencia, los objetivos de la universidad peruana es la extensión y proyección, los resultados nos muestran que esta acción en la UNAS se desarrolla con mucha DEFICIENCIA, significando el 61%, probablemente sea la falta de integración e involucramiento del Extensionista de las Facultades o la carencia de Liderazgo de los directores de los Departamentos Académicos, situación muy preocupante. Solo el 21% manifestó que es eficiente.

### CONCLUSIONES.

1. Dada la esencia de su misión, la Universidad Nacional Agraria de la Selva, debe buscar continuamente la excelencia, esto es, llevar a cabo estudios y acciones que le permitan un mejoramiento de su quehacer. Por otro lado, existen factores en el entorno de su organización que provocan una preocupación por la calidad de desempeño de sus tareas propias.
2. La autoevaluación es un paso previo a la acreditación, para tal efecto deben aplicar los estándares que señala El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación (CONEAU) para las carreras universitarias. Este proceso requiere la participación de autoridades, recursos y una seria planificación, siendo condición indispensable que las autoridades universitarias tomen como una política institucional; la motivación y participación de los docentes, alumnos, egresados y personal administrativo de la carrera son necesarios para el éxito del proceso.
3. La autoevaluación que han iniciado las Facultades de la UNAS ha encontrado muchas dificultades para su implementación, debido básicamente a que nuestras autoridades no toman importancia y son ajenos a este proceso; la falta de liderazgo en materia de



autoevaluación y acreditación es una constante en nuestras autoridades, especialmente de parte de los directores de los Departamentos Académicos y de los Decanos de las Facultades. A esto se suma, la actitud de los docentes que no cumplen con los trabajos de equipo encargado, que es un reflejo de la desidia de las autoridades.

4. Con respecto a los motivos por la cual los Decanos de la Facultades no tiene capacidad de liderazgo en la acreditación, se pudo determinar que del 100% de los encuestados (vid cuadro 2), el 19% manifestó que los Decano de las Facultades no se involucra en los problemas de la facultad; es decir, muestra una actitud indiferente ante los diversos problemas académicos y administrativos. El 10% manifestó que los Decanos carece de capacidad de convocatoria, este hecho, demuestra que los Decanos tiene serias dificultades para ejercer un auténtico liderazgo. El 19% manifestó que los Decanos no tiene capacidad de gestión.
5. En el cuadro N.º 3 (SUPRA) podemos apreciar que del 100% de los encuestados el 84.21% manifestó que los directores de los Departamentos Académicos no tienen capacidad de liderazgo en la acreditación, es decir, no tiene capacidad de convocatoria y la autoridad suficiente para para conducir el proceso de acreditación.

## REFERENCIAS.

- ANR (2005). Modelo de autoevaluación con fines de mejora de las carreras universitarias. ANR. Lima Perú.
- ANA MARÍA FRENZEL DE LLOMPARTE & CRISTINA ROJAS (2007). "Impacto de los Procesos de Evaluación y Acreditación en el ámbito universitario" Universidad Tecnológica Nacional, Mar de Plata. Argentina
- ANGELA CORENGIA, ET AL (2007). "Estudios del Impacto de las políticas de evaluación y acreditación universitaria. Aproximación a una discusión". Universidad Austral. Argentina
- CONEAU, (2009). Modelo de Calidad para la Acreditación de la Carreras universitarias. Segunda Edición. Dirección de Evaluación y Acreditación. Lima Perú.
- CONEAUPA (2010). Modelo de Autoevaluación y Acreditación Institucional Universitaria de Panamá, Primera Edición, Editora MADUCA.- Panamá.
- DANIEL VAIN Pablo (1998). La evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo. R.W. Hoyer y Brooke B.Y. Hoyer. - ¿Qué es calidad? Revista Quality Progress. Julio 2001.
- HERNÁNDEZ, F. Y SANCHO, J. "Para enseñar no basta con saber la asignatura". Barcelona: Laia, 1989,
- MARCHESI, A. Y MARTIN, E. "Calidad la enseñanza en tiempos de cambio". Madrid: Alianza, 1998.
- MALPARTIDA, J DARWIN, ET AL (2012) "Estudio de la Inserción Laboral y Satisfacción del Egresado en contabilidad de la U.N.A.S". Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María.
- VON BERTALANFFY, L. "Perspectivas de la Teoría General de Sistemas". Madrid: Alianza Universidad.