



INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES

ÍNDICE

- 1.- Datos de la Universidad y centro evaluado
- 2.- Introducción
- 3.- Proceso de evaluación
- 4.- Valoración de las directrices y elementos

1.- DATOS DE LA UNIVERSIDAD Y CENTRO EVALUADO

Universidad	San Martín de Porres
Centro evaluado	Instituto para la Calidad de la Educación
Responsable	Dr. Florentino Mayurí Molina
Dirección	Av. Las Calandrias N° 151 – 291
Teléfono	4781751
Dirección de correo electrónico	educación@usmp.edu.pe
Carreras que se imparten en el centro	<ul style="list-style-type: none"> - Maestría en Docencia e Investigación Universitaria - Maestría en Gestión de la Calidad, Autoevaluación y Acreditación - Maestría en Informática y Tecnología Educativa - Doctorado en Educación
Fecha de entrega del informe de autoevaluación	Por indicaciones de la comisión de evaluación externa se debe entregar un nuevo informe de autoevaluación, recibido en la ACSUG el 27 de junio de 2011
Fecha de realización de la visita al centro	16 de junio de 2011

2.- INTRODUCCIÓN

La Comisión de Evaluación Externa está formada por seis miembros: presidente, dos técnicos de la ACSUG, vocal académico, profesional y estudiante. Los miembros de la comisión de evaluación externa han sido nombrados por la ACSUG, en función de su experiencia y formación.

- Dr. D. Eugenio Muñoz Camacho (Presidente)
- Dra. D^a M^a Paula Ríos de Deus (Técnico ACSUG)
- D^a M^a Dolores Castro Pais (Técnico ACSUG)
- Dr. D. Jesús Miguel Muñoz Cantero (Vocal académico)
- Dr. D. Román Bravo Díaz (Vocal profesional)
- D^a Sandra Carracedo Cortiñas (Vocal estudiante)

Cada uno de los miembros de la comisión ha analizado, previo a la visita, el informe de autoevaluación de forma individual, emitiendo la valoración de todos los elementos que lo componen. Una vez en el centro se han aclarado dudas y verificado "in situ" las evidencias que se han referenciado en el informe de autoevaluación, realizando las correspondientes entrevistas a los diferentes grupos de interés.

El plan de trabajo, que a continuación se relaciona, se ha desarrollado, con una leve variación de la planificación prevista, procediendo al cambio de orden de la entrevista con los egresados y el personal administrativo. La asistencia ha sido representativa en cada una de las audiencias desarrolladas, lo que ha permitido recabar y contrastar adecuadamente la información necesaria para elaborar el informe de evaluación externa.

PROGRAMA DE LA VISITA
INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES- PERÚ

DÍA	HORARIO	ACTIVIDAD
16 de junio de 2011 (jueves)	08.00-08.15	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del presidente de la Comisión de Autoevaluación (Director del ICED) y del/la coordinador/a del proceso de evaluación
	08.15-9.15	Visita guiada a las instalaciones
	9.15-10.30	Estudio de la documentación solicitada. Análisis de las evidencias
	10.30-10.45	Café
	10.45-11.30	Reunión con la Comisión de Autoevaluación
	11.30-12.15	Reunión con el Equipo Directivo
	12.15-13.00	Reunión con una muestra representativa de personal académico del ICED
	13.00-14.00	Comida
	14.00-14.45	Reunión con una muestra representativa de personal académico usuario y ajeno al ICED
	14.45-15.30	Reunión con una muestra representativa de alumnado de las maestrías y doctorados que se imparten en el ICED
	15.30-16.15	Reunión con una muestra de los estudiantes que siguen los cursos ofertados en el ICED que no constituyen títulos oficiales (diplomados, cursos de especialización)
	16.15-17.00	Reunión con una muestra representativa de personal administrativo
	17.00-17.45	Reunión con una muestra representativa de egresados/as
	17.45-18.30	Entrevistas individuales con los miembros de la comunidad universitaria que lo soliciten ("audiencia pública")
	18.30-19.30	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa
19.30-20.00	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Autoevaluación. Informe oral	
20.00	Despedida de la Comisión	

La Comisión de Evaluadores Externos desea agradecer la profesionalidad, la dedicación e implicación de la Comisión de Autoevaluación y de todas las personas que participaron en la elaboración del autoinforme y a todas a aquellas que han participado en las diferentes audiencias.

Hemos de hacer constar que, la Comisión de Autoevaluación cumple con los requisitos y recomendaciones de la ACSUG para este tipo de comisiones en cantidad y representatividad.

Para desarrollar su trabajo han distribuido las directrices entre los diferentes miembros de la comisión; lo que ha dado lugar a ciertas incongruencias internas que han sido solventadas durante las audiencias. Dadas las inconsistencias internas del autoinforme y las evidencias encontradas durante la visita y audiencias mantenidas, la comisión de evaluadores externos ha solicitado, una vez finalizada la visita, la revisión del informe de autoevaluación y la justificación de sus elementos con nuevas evidencias. Recibido, nuevamente, el informe y las evidencias, debidamente estructuradas por directrices, se ha procedido a redactar de manera objetiva el informe de evaluación externa que a continuación se presenta.

La Comisión de evaluadores externos ha procedido a revisar, individualmente, el informe y las evidencias aportadas para, posteriormente, realizar la reunión de consenso.

Se ha constatado que es necesario poner en marcha acciones que den respuesta a algunos elementos, que permitan su análisis, revisión y mejora continua. Es por ello que se les anima a proseguir con el camino de la acreditación y la excelencia estableciendo mecanismos y/o procedimientos sistemáticos dentro de un sistema de gestión global que responda a la planificación estratégica de la Universidad y a la definición clara de la política y objetivos de calidad del centro, así como a la implantación de su planificación estratégica para el periodo 2008-2012.

Durante las audiencias se ha podido percibir la implicación de todos los grupos de interés del Instituto para la Calidad de la Educación en el proceso de acreditación.

3.- PROCESO DE EVALUACIÓN

Esta comisión asume las acciones de mejora propuestas por el centro a raíz del análisis realizado y como tales deben de ser consideradas en el Plan de Mejora del ICED; resultantes de las debilidades diagnosticadas, además de aquellas acciones fruto del desarrollo de la planificación estratégica de la Universidad y de su despliegue en el centro. Ha de verificarse el resultado de estas acciones y valorar su impacto.

Durante la visita a las instalaciones se ha podido observar que el proceso de evaluación está debidamente publicitado en el Campus destacando el interés por hacer público el mismo.

La Comisión de Evaluación Externa, una vez examinada la documentación y realizada la visita al Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad de San Martín de Porres, emite una valoración global **POSITIVA** basada en la adecuación de cada una de las directrices del proceso de evaluación y en la identificación de diversas fortalezas; entendiéndose como fortalezas aquellos elementos desarrollados de forma sistemática que son la evidencia del cumplimiento de todas las directrices, garantizando la calidad de la institución.

El objetivo fundamental del informe es la mejora continua y esperamos que el Instituto estime constructivos los comentarios y propuestas de mejora que hemos incorporado.

El centro debe de elaborar e implantar un plan de mejoras, tomando como base las propuestas recogidas en este informe. Dicho plan estará compuesto por las acciones de mejora desarrolladas donde se incluya su nivel de cumplimiento y será remitido anualmente, para su revisión, a la ACSUG.

Al cabo de tres años, mediante un nuevo proceso de evaluación, se comprobará la ejecución efectiva de dichas acciones y su repercusión en la mejora continua del ICED.

A los seis años se renovará, si procede, tras la realización de un nuevo proceso de evaluación, el certificado de calidad del Instituto, conforme a los estándares europeos (*Criterios y directrices para la garantía de calidad en el espacio europeo de educación superior. European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA). 2005*) para la garantía interna de la calidad de centros de educación superior.

4.- VALORACIÓN DE LAS DIRECTRICES Y ELEMENTOS

Se realiza la valoración de cada uno de los elementos de las 8 directrices.

1.- Proceso de enseñanza-aprendizaje
2.- Recursos humanos
3.- Recursos para el aprendizaje
4.- Evaluación de los aprendizajes
5.- Información
6.- Relaciones de la institución con el entorno y con la sociedad en general
7.- Investigación
8.- Órganos de gobierno

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público

El Plan Estratégico del ICED 2008-2012 ha sido elaborado por una comisión nombrada por la dirección del ICED para este fin, con la responsabilidad de realizar el seguimiento de su ejecución. Dicho Plan es evaluado periódicamente con el propósito de hacer los reajustes pertinentes.

La planificación estratégica (visión y misión) del ICED se corresponde con la cultura institucional, con su tradición y está debidamente publicitada, lo que permite su despliegue. Se ha comprobado, además, que está adecuadamente implantada, interiorizada por todos los grupos de interés y es línea común de trabajo de todos ellos. Las actividades desarrolladas por el centro se corresponden con el despliegue y su implantación.

La definición de la misión, visión y valores debería enmarcarse dentro de un plan de aseguramiento de la calidad global del centro que defina claramente la política de calidad, los objetivos a conseguir (fácilmente identificables y medibles) y la implantación de unos procedimientos orientados a la gestión de todas sus actuaciones.

1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)

El ICED tiene claro cuál debe ser la política y objetivos de calidad y la integra dentro de su misión y visión, con una orientación hacia la acreditación, fruto de la cual, desde el 2002, se dispone de una unidad orientada a cumplir con dichos requisitos.

En todo caso, y en línea con lo manifestado en el punto 1.1.1 la política de calidad debería incorporarse en un único documento, con entidad propia, entendida como el conjunto de intenciones globales y orientación que el centro debe de tener relativas a la calidad, expresadas formalmente por la dirección. Esta política de calidad debe asentar las bases que ayuden a establecer y revisar los objetivos de calidad; entendidos como esos hitos/acciones que permiten conseguir la política de calidad. Estos objetivos deben ser medibles y comparables.

Esta política de calidad debe conseguirse desarrollando un conjunto de procesos y/o procedimientos que permitan gestionar la calidad de los programas formativos y/o carreras, medirlos y revisarlos.

1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)

Los planes curriculares del ICED recogen los planes de estudio de las maestrías y doctorado. Los sílabos de las materias se diseñan siguiendo un enfoque por competencias, se analizan y se revisan desde la coordinación de posgrado. Se realiza su definición, revisión, evaluación y mejora continua a través de las comisiones curriculares. Esta afirmación puede hacerse debido a las manifestaciones realizadas por el personal académico y directivo, en las diferentes audiencias.

Sería necesario documentar este proceso debidamente a fin de poder verificar, en sucesivas revisiones, que éste se realiza de manera sistemática, se analiza, revisa y se establecen mejoras continuas (elaborar diagramas de flujo que reflejen las diferentes acciones secuenciadas, mecanismos de revisión, plazos, responsables...).

1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)

Se tienen identificadas las competencias a conseguir por el alumno en cada uno de los sílabos y éstas se encuentran debidamente estructuradas en el perfil profesional y perfil de egreso.

Las competencias sobre sus diferentes títulos están definidas claramente, son evaluables y aparecen publicadas en la web y en dípticos, lo que las hace fácilmente accesibles. Así mismo son realistas y se cumple su adquisición a raíz de lo manifestado por el profesorado y corroborado por los estudiantes y egresados.

A fin de evidenciarlo objetivamente deberían ponerse en marcha mecanismos que permitiesen recoger información verificable y contrastable sobre la efectividad de las acciones puestas en marcha para dar a conocer los planes formativos así como del cumplimiento de los objetivos formativos de cada una de las carreras.

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

Están claros los perfiles de ingreso adecuados a cada uno de los títulos, pero deberían especificarse antes de que los estudiantes ingresen en el ICED, aunque existen numerosas acciones orientadas a la captación de estudiantes. Este perfil debe ser definido en términos de competencias, actitudes o habilidades de manera que el estudiante que quiera ingresar en las carreras de maestría o posgrado, lo conozca previamente. Por ejemplo, hacerlo público en la web o en sus folletos promocionales de la misma manera que se ha realizado para el perfil de egreso.

Será necesario realizar un análisis del perfil de ingreso definido y contrastarlo con el perfil del ingresante.

Así mismo, los responsables de maestría y posgrado, deberían establecer mecanismos claros, que permitan la revisión y mejora continua de los perfiles de ingreso y egreso dentro de un procedimiento debidamente estructurado y documentado que lo regule.

1.2.4 Existen mecanismos de coordinación docente entre las carreras, materias y programas

Se tiene constancia de la existencia de comisiones curriculares para gestionar los aspectos formales relativos a las carreras, pero no se ha obtenido evidencia que garantice la existencia de mecanismos formales de coordinación horizontal y/o vertical entre el profesorado, materias y sílabos; no quedando claro cómo el personal docente participa de la mejora continua. Por todo ello, se recomienda establecer mecanismos, en esta línea, que permitan su documentación, definición de acciones a desarrollar, asignación de responsabilidades, análisis, revisión y mejora.

1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)

El ICED publicita en la web la modalidad de enseñanza, presencial, en que ofertan los estudios de maestría y doctorado. También ofertan otros estudios, diplomados y cursos de especialización, en donde se especifica claramente el régimen de estudios que se va a seguir.

1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado

Tal como se afirma en el informe de autoevaluación y se ha comprobado en las audiencias mantenidas con el equipo de dirección no podemos evidenciar la existencia de un plan de movilidad del alumnado, por lo que deben establecerse los mecanismos que permitan la organización, análisis, revisión, evaluación, seguimiento y mejora de la movilidad de los estudiantes aprovechando los convenios de que dispone la organización y estableciendo otros que la facilite.

Esto es un punto débil que la universidad debe plantearse de manera global, dando respuesta a las necesidades particulares de cada centro o carrera.

1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas

Se ha evidenciado la participación de estudiantes de maestría y doctorado en centros para la

realización de prácticas de investigación; sin embargo, no se ha evidenciado un procedimiento que regule las prácticas en caso de que estas formen parte del currículo de los títulos, especialmente en caso de títulos profesionalizantes. De darse este caso, todas estas acciones deben integrarse en un procedimiento que marque su inicio y termine con su evaluación, revisión y mejora. Pueden incorporarse en un flujograma que identifique las diferentes etapas y responsabilidades, entradas y salidas, identificando los diferentes documentos/formatos que se generan y de los que ya existen evidencias.

1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)

Queda constancia, a partir de las evidencias presentadas (años 2008 y 2010) y de las audiencias mantenidas, que existen comisiones curriculares que analizan y revisan los planes curriculares de los diferentes títulos. Entendemos que los procesos de evaluación deben ser continuos y sistemáticos y por ello, debería de existir un proceso que regulase adecuadamente dichas revisiones en la línea de lo manifestado en los elementos anteriores.

1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos

La unidad de autoevaluación y acreditación es la encargada de revisar los planes curriculares; así mismo existe una comisión de posgrado encargada de revisar los programas de las materias; sin embargo, no se ha podido constatar la cadencia de la revisión periódica (por ejemplo, revisiones semestrales, al finalizar los ciclos) o cómo los documentos académicos - sílabos- se formulan, evalúan, monitorean, mejoran,...

Tal como se ha dicho anteriormente procede la elaboración de procedimientos que ayuden a documentar y sistematizar las diferentes acciones y que regulen la revisión y mejora continua de todas las actividades.

1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)

Existen mecanismos orientados a la recogida de información (encuestas) sobre los docentes (reuniones de la comisión académica,...) y estudiantes, pero no se percibe sistematicidad en la implantación, por tanto, se recomienda su aplicación de manera que permita la identificación de acciones, actividades o grupos de mejora establecidos.

Todas estas encuestas pueden integrarse en un procedimiento global sobre satisfacción de los grupos de interés que regule el quién debe hacerlo, cómo, dónde,..., delimitando actividades y responsabilidades y haciendo partícipes a los grupos de interés en la elaboración, desarrollo y acciones de mejora (así, por ejemplo, la constitución de grupos de mejora para llevar a cabo

determinadas acciones suelen ser consideradas como buenas prácticas).

1.2.11 Existen programas de orientación académica

La descripción de este elemento debe centrarse, también, en los programas de orientación académica para los estudiantes. Lo manifestado en el autoinforme está centrado especialmente en orientación para el profesorado (elaboración de sílabos o normativa académica).

Se debería diseñar un programa de orientación académica donde se recojan acciones orientadas a mejorar la calidad del proceso formativo de los estudiantes.

1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera

Existen criterios para la eventual suspensión de una carrera y están documentados en el "Reglamento General de la USMP".

Es necesario establecer, claramente, cuáles son las garantías de los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera, por ejemplo tener en cuenta que una vez tomada dicha decisión: no se admitirá matrícula de nuevo ingreso, se realizará una suspensión gradual de la docencia, se impartirán tutorías, habrá, durante un periodo de tiempo, derecho a evaluación, etc. Estas acciones deben de formar parte de un procedimiento previamente establecido.

1.2.13 Existen sistemas accesibles que regulan e informan claramente sobre las distintas vías de acceso, admisión y orientación al estudiantado al inicio de sus estudios

La USMP publica la convocatoria del proceso de admisión a las diferentes secciones de posgrado, en los principales diarios de circulación nacional, en diversas publicaciones de la Universidad (web, boletines, dípticos, trípticos y otros documentos informativos publicados en el periódico mural del Instituto).

1.2.14 Existen sistemas de información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...

La USMP cuenta con un sistema de becas, siendo un proceso público y transparente, realizando una labor social y de apoyo económico amplio y valorado muy positivamente por estudiantes y egresados. El sistema de información de los criterios establecidos para su concesión (rendimiento académico, situación económica,...) es accesible.

La USMP, a través del "carné del seguro de conocimiento" otorga, mediante descuentos en sus diferentes servicios, una serie de beneficios a los estudiantes. El ICED, con el objetivo de lograr la participación de los ex alumnos de la antigua Facultad de Educación y otras Facultades ofrece 1/3 de beca a los ex alumnos y 1/4 de beca a los docentes de la USMP.

Se ha podido constatar, en las diferentes audiencias, la existencia de la "Oficina de Bienestar Universitario" que es la encargada de asesorar y tramitar las ayudas al estudiantado.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

1. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA				
1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público		X		
1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)		X		
1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE				
1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)		X		
1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)		X		
1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso			X	
1.2.4 Existen mecanismos de coordinación docente entre las carreras, materias y programas			X	
1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)		X		
1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado			X	
1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas			X	
1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)			X	
1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos			X	
1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)			X	
1.2.11 Existen programas de orientación académica			X	
1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera			X	
1.2.13 Existen sistemas accesibles que regulan e informan claramente sobre las distintas vías de acceso, admisión y orientación al estudiantado al inicio de sus estudios	X			
1.2.14 Existen sistemas de información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...	X			

FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existe una planificación estratégica que se revisa, actualiza y es de dominio público. Está desplegada y debidamente implantada.	Establecer la política y objetivos de calidad como parte esencial de un sistema global de gestión de la calidad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Los sílabos de las materias se diseñan, analizan y revisan periódicamente. Se identifican las competencias que son adquiridas en su totalidad.	Establecer un procedimiento de planificación de las enseñanzas a fin de verificar, en sucesivas revisiones, que éste se realiza de manera sistemática y continua, se analiza, revisa y se establecen las mejoras oportunas.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Poner en marcha mecanismos que permitan recoger información verificable y contrastable sobre la efectividad de las acciones de mejora y para dar a conocer los planes formativos así como del cumplimiento de los objetivos formativos de cada una de las carreras.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Los requisitos de admisión se especifican claramente y son públicos.	Establecer mecanismos claros, que permitan la revisión y mejora continua de los perfiles de ingreso y egreso dentro de un procedimiento debidamente estructurado y documentado que lo regule.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Establecer mecanismos que garanticen la existencia de coordinación horizontal y/o vertical entre el personal docente.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Publicitar en la web la modalidad de enseñanza en que se ofertan los diferentes estudios.		
	Establecer, a nivel de universidad, mecanismos que permitan la movilidad de estudiantes, tanto de salida como de entrada.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Participación de estudiantes en centros para la realización de prácticas de investigación.	Desarrollar un procedimiento que regule las prácticas que realizan los estudiantes.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen comisiones curriculares que analizan y revisan los planes curriculares de los diferentes títulos.	Desarrollar un proceso que ayude a documentar y sistematizar las diferentes acciones de revisión y mejora continua de los planes curriculares.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen diferentes mecanismos para evaluar al profesorado, personal de administración y alumnado. Así como para valorar la satisfacción de los grupos de interés.	Integrar las encuestas de satisfacción en un sistema global de gestión de la calidad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen programas de orientación académica para el profesorado del ICED.	Regular y desarrollar programas de orientación académica para el alumnado del ICED.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen criterios para la eventual suspensión de una carrera y están documentados en el "Reglamento General de la USMP".	Establecer claramente cuáles son las garantías de los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen sistemas accesibles que regulan e informan sobre las distintas convocatorias y vías de admisión a las diferentes secciones de posgrado.		
Existe un sistema de información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, ...		

2.- RECURSOS HUMANOS

2.1.-PERSONAL DOCENTE

2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente

La política de selección de personal docente de la USMP está recogida en el "Reglamento General de la USMP" y en el "Reglamento para la selección y evaluación de docentes contratados: maestría y doctorado". En ambos documentos están claramente especificados los criterios para la selección y evaluación de docentes, tanto de calificación profesional acreditada mediante títulos y grados académicos como la experiencia profesional especializada en el área o asignatura que se impartirá. Dichos reglamentos están disponibles y son conocidos por las personas que optan a una plaza de personal docente.

2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal docente está especificada en el "Reglamento General de la USMP" donde se señalan los derechos y las obligaciones, especificando el régimen disciplinario y la participación en los órganos de gobierno.

2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación

En el "Cuadro de horas de personal docente" se ha comprobado la adecuación de la plantilla de personal docente en cuanto a formación (el 70% de los profesores tienen grado académico de Doctor y un 30% el grado de Maestro), cantidad y dedicación. En dicha evidencia se recogen datos como identificación, título, grado, asignatura, horario (horas lectivas y no lectivas) y categoría.

En la audiencia con el personal docente se ha corroborado que la plantilla es suficiente y está adecuadamente capacitada para la realización de sus actividades.

2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)

La selección se realiza en base al "Reglamento para la selección y evaluación de docentes" garantizando la capacitación y competencia del profesorado del ICED. Por otro lado, este profesorado es monitorizado permanentemente. El Reglamento para la selección y evaluación de docentes prescribe los elementos que debe cumplir el CV (títulos y grados académicos, antecedentes laborales, producción intelectual,...) lo que garantiza el nivel de competencia en el desarrollo de las diferentes asignaturas.

Las audiencias con el equipo directivo y el personal académico muestran que estos procesos son conocidos y públicos.

2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución

Se ha constatado la existencia de diferentes certificaciones de estancias de profesores en otras instituciones nacionales y extranjeras para la participación en congresos, lo que indica una cierta movilidad de profesorado. Sin embargo no se ha detectado la existencia de un plan de movilidad debidamente estructurado y planificado que delimite dichas acciones.

Si bien es de valorar los convenios establecidos por el ICED, es necesario ampliar y potenciar estos convenios con centros universitarios de referencia, sin duda ello redundaría en la mejor formación del profesorado.

2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta

El ICED, para el desarrollo de los diferentes eventos académicos, convoca a especialistas de reconocido prestigio de otras universidades nacionales e internacionales dado que no existe ningún tipo de limitación en las normas de la Universidad. La duración de estos eventos es relativamente corta. De igual manera, cuando otras instituciones solicitan al ICED la participación de sus docentes en eventos académicos organizados por ellos, son atendidos produciéndose un intercambio, por lo que existe la posibilidad de acceso de profesorado de otras instituciones a impartir docencia en el centro, aunque no se percibe que esté potenciado y que realmente tenga unos resultados positivos. En todo caso se podría realizar un análisis de necesidades sobre su pertinencia y el impacto que estas acciones pueden tener en la mejora de la calidad del ICED.

2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)

El sistema de selección y contratación del profesorado garantiza que el personal seleccionado dispone de las competencias necesarias para desarrollar sus labores docentes. Se ha comprobado en el "Reglamento General de la USMP" y en el procedimiento para la contratación del personal.

2.1.8 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado (*)

La evaluación del profesorado se realiza a través del análisis de su cualificación, grados académicos de maestría y/o doctorado, experiencia docente en el nivel de posgrado, producción científica y otros. Así mismo, en la evaluación de los docentes ordinarios se aplica el "Reglamento de la Universidad" para la ordinarización, promoción y ratificación de los mismos.

En el proceso de evaluación de los docentes contratados se aplica el reglamento de selección de docentes para contrato así como los resultados de la evaluación realizada por los estudiantes a través de un cuestionario que contiene todos los componentes del proceso de enseñanza/aprendizaje. La evaluación, utilizando medios virtuales, puede ayudar a procedimentar esos procesos de forma que permita su medición, revisión y mejora de manera sistemática y continua.

La evaluación docente tiene un impacto directo sobre el profesorado, especialmente como estímulo para la mejora formativa.

2.1.9 Hay un sistema de formación del profesorado en activo (*)

Existe un programa "la universidad interna" de capacitación para personal docente y administrativo. Las evidencias muestran que este programa deja de tener continuidad en el año 2009. Debe demostrarse que se está realizando en base a una evaluación real de necesidades y adecuarse a cada puesto de trabajo, además de justificar los objetivos que persigue, su estructura, temporalización, actividades formativas,....

2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)

Aunque se ha evidenciado la existencia de un programa de actualización para docentes con bajo desempeño, en la línea de lo referenciado en el punto 2.1.9, debe diseñarse un procedimiento que regule los planes de formación para el profesorado con bajo rendimiento; que defina cómo se detectan las necesidades, las responsabilidades y actividades a desarrollar por la dirección y los grupos evaluados.

2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente

El sistema de promoción y reconocimiento existente está basado, a raíz de lo manifestado en las audiencias, en la capacitación del profesorado por nivel académico obtenido –grado, magister, doctor-, con repercusión económica, principalmente, y con ayudas para la realización de cursos de posgrado o especializaciones. Así mismo, se otorgan diplomas u otros incentivos, como el incremento de horas lectivas en la carga horaria, lo que beneficia económicamente a dichos docentes.

Este sistema está consolidado y admitido por el personal académico.

2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo

Los criterios para la selección y contratación del personal administrativo se recogen en el "Reglamento interno de trabajo del personal no docente". Dicho reglamento es conocido y aceptado por las personas que optan a una plaza.

2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal administrativo está especificada en el "Reglamento interno de trabajo del personal no docente de la USMP" y en el "Código de Ética de la Universidad". En este reglamento se señalan los derechos y las obligaciones.

2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación

La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación.

En la audiencia con el personal administrativo se ha comprobado que la plantilla es suficiente y está capacitada para la realización de todas las actividades que se desarrollan en el ICED, destacando la colaboración interdepartamental en aquellos momentos con exceso de carga de trabajo.

El programa "La Universidad Interna" está orientado a la formación y capacitación del personal docente y administrativo de la USMP.

2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo

Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo, evidenciado en el programa "la universidad interna", en el cuadro de asignación de personal administrativo del ICED, en el currículum vitae del personal administrativo y en los resultados de la evaluación anual del personal administrativo realizada por la oficina de recursos humanos.

Los procesos de selección garantizan su capacitación y adecuación.

Las audiencias con el equipo directivo y personal administrativo muestran que estos procesos son conocidos y públicos.

2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias

El sistema de selección y contratación del personal administrativo es realizado según lo establecido en el "Reglamento interno de trabajo del personal no docente", garantizando que el personal seleccionado dispone de las competencias mínimas necesarias para desempeñar el trabajo.

Además, en los perfiles de los cargos administrativos se describen las características de los diferentes cargos.

2.2.6 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo

El proceso de evaluación del personal administrativo está a cargo de la Oficina de Recursos humanos de la USMP, y se aplica una guía de evaluación de desempeño. Es necesario integrar este procedimiento dentro de un sistema global que permita su medición, revisión y mejora de manera sistemática y continua.

El personal administrativo pasa por procesos de capacitación anuales.

2.2.7 Hay un sistema de formación del personal administrativo en activo

Existen planes de capacitación del personal administrativo que desarrolla la USMP, materializados a través del programa "La Universidad Interna". La capacitación es permanente y tiene como objetivo mejorar sus competencias mediante eventos de capacitación durante el año y que se programan como resultado de la evaluación.

Los planes de capacitación deben demostrar que se están realizando en base a una evaluación real de necesidades y deben adecuarse a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, además de justificar los objetivos que persigue, su estructura, temporalización actividades formativas, etc.

2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado

La USMP mediante el programa "La Universidad Interna", y como resultado de la evaluación interna al personal administrativo, organiza actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas y/o interés manifestado especialmente cuando el bajo rendimiento es continuado; la USMP ofrece al personal oportunidades para mejorar sus competencias y conocimientos. El personal no docente del ICED está sujeto a dicha norma.

Debe diseñarse o especificarse claramente un procedimiento que regule los planes de formación para el personal administrativo con bajo rendimiento que defina las responsabilidades y actividades a desarrollar por la dirección y los grupos evaluados.

2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo

El sistema de promoción y reconocimiento existente está basado, a raíz de lo manifestado en las audiencias, en la capacitación del personal administrativo. Este sistema está consolidado y admitido por el personal y se realiza a través de cartas de reconocimiento y posibilidad de ascenso, así como la facilidad de becar a los hijos de los trabajadores para realizar estudios en la USMP.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

2.- RECURSOS HUMANOS				
ELEMENTOS	A	B	C	D
2.1.-PERSONAL DOCENTE				
2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente	X			
2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	X			
2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación	X			
2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)	X			
2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución			X	
2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta			X	
2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)	X			
2.1.8 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado (*)		X		
2.1.9 Hay un sistema de formación del profesorado en activo (*)			X	
2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)		X		
2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente		X		
2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo	X			
2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	X			
2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación		X		
2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo		X		
2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias		X		
2.2.6 Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo		X		
2.2.7 Hay un sistema de formación del personal administrativo en activo			X	
2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado		X		
2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo		X		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

2.- RECURSOS HUMANOS		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existe normativa específica donde se incluye la política de personal (docente y administrativo).		
Adecuación de la plantilla de personal docente y administrativo.		
	Establecer un plan de movilidad para el personal docente.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Existencia de un sistema de selección y contratación del personal docente y administrativo que garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias.		
Existe un sistema de evaluación del personal docente y administrativo.		
Existen planes de capacitación del personal docente y administrativo.	El plan de capacitación debe realizarse en base a una evaluación real de las necesidades y adecuarse a los puestos de trabajo.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente y administrativo consolidado y admitido por el personal.		
	Desarrollar un procedimiento de evaluación, promoción y reconocimiento del personal docente y administrativo, identificando las diferentes etapas y responsabilidades e integrando los diferentes documentos/formatos que se generen y de los cuales ya existen evidencias.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

3.- RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)

Existe variedad de recursos actualizados a disposición de los estudiantes. Las clases disponen de ordenador y cañón de vídeo. Los recursos son suficientes para desarrollar la labor docente.

3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (*)

Se cuenta con un programa de tutoría que brinda orientación y apoyo a los estudiantes. La comisión de evaluación externa se hace eco de lo recogido en el autoinforme y manifiesta un total acuerdo con la necesidad de dotarlo de una mayor integración y consistencia. Para lograrlo debe desarrollarse, en todo caso, un Plan de Acción Tutorial que defina sus objetivos, acciones a desarrollar, metodología,... así como el procedimiento para revisarlo y mejorarlo.

3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes

Se ha podido comprobar que existe un campus virtual que se materializa en una plataforma informática de acceso restringido a través de clave y contraseña y que contiene información útil para estudiantes y profesores para el desarrollo de sus actividades. Así mismo, los estudiantes y los docentes del ICED disponen de una cuenta que permite el acceso directo a la Intranet Académica de la USMP que brinda servicios de información para el desarrollo de las clases, así como la descarga de materiales de lectura para las diversas asignaturas de maestría y doctorado.

El ICED dispone de un sitio Web (<http://www.icedusmp.com/virtual>) a través del cual se realizan clases virtuales para los estudiantes que no pueden asistir de forma presencial en los horarios establecidos ya sea por motivos de trabajo u otros justificados.

3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación

Existe variedad de recursos materiales y funcionales que están a disposición del profesorado para preparar las clases teóricas y prácticas y favorecer su investigación.

Se deben diseñar e implantar acciones que posibiliten la ruptura de barreras físicas en el centro, permitiendo la accesibilidad universal para todos los usuarios del ICED.

3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas

El ICED cuenta con dos laboratorios de cómputo y con equipos de última generación que facilitan el desarrollo de capacidades de los estudiantes, tanto en maestría como en el doctorado, siendo adecuados para las carreras impartidas.

3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes

Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes y se adecuan a la ratio de estudiantes matriculados. El diseño de las mismas reúne las características óptimas acordes a las exigencias pedagógicas y ecológicas.

3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes

El Instituto para la Calidad de la Educación dispone de espacios adecuados abiertos y cerrados, donde los docentes y estudiantes pueden llevar a cabo sus reuniones. Estos espacios están equipados con el mobiliario suficiente. En todo caso, sería necesario habilitar espacios más adecuados para reuniones, tutorías y trabajo individual del profesorado.

3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso

El ICED cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los diversos recursos y su uso. Lo realiza a través de la web (<http://www.usmp.edu.pe/faceduca/index.php>), así como con un dominio propio en el cual proporciona información detallada a sus estudiantes y público en general (<http://www.icedusmp.com>).

3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas,...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje

Se cuenta con una biblioteca central que dispone de material bibliográfico actualizado y bases

de datos de líneas especializadas en la que el Instituto está suscrito. Además de servicios de préstamos bibliográficos a domicilio, la biblioteca da orientación al usuario, facilita catálogo en línea, alerta bibliográfica, WiFi, solicitud de adquisiciones, etc.

Según se ha manifestado en las diferentes audiencias el grado de satisfacción es alto.

3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)

La revisión y la mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje se realizan de forma permanente y sistemática mediante un programa de mantenimiento y renovación de los soportes de las herramientas digitales y materiales didácticos en general.

Este programa debería incorporarse dentro del sistema de gestión global de la calidad que debe diseñarse.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)	X			
3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (*)			X	
3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes	X			
3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación			X	
3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas	X			
3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes	X			
3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes		X		
3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso	X			
3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas, ...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje		X		
3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)		X		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	Diseñar e implantar acciones que posibiliten la ruptura de barreras físicas en el centro, permitiendo la accesibilidad universal.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Recursos actualizados a disposición de estudiantes y profesorado.		
Existencia de un programa de tutoría.	Desarrollar un Plan de Acción Tutorial que defina los objetivos, acciones a desarrollar, metodología,... así como el procedimiento para su revisión y mejora, con el objetivo de dotar al programa de tutoría de una mayor integración y consistencia.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Existencia de una plataforma virtual.		
Infraestructuras (aulas, laboratorios, talleres,...) adecuadas a las carreras impartidas.	Habilitar espacios más adecuados para reuniones, tutorías y trabajo individual del profesorado.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de un sistema de información sobre uso de recursos.		
Existencia de biblioteca con puestos de trabajo individual y grupal.		
Existencia de un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de los recursos.	Incorporar el programa sistemático de revisión y la mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje dentro del sistema de gestión global de la calidad que debe de diseñarse.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

4.- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado

El ICED cuenta con un reglamento de evaluación del aprendizaje y normas para la reactuación de matrícula de la USMP. En dicho reglamento se establecen las normas generales que se deben tener en cuenta en el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Este sistema de evaluación es presentado a los estudiantes al principio de cada semestre, estando establecidos claramente los criterios de evaluación, las calificaciones, sistemas de evaluación, etc.

4.2 Hay criterios de evaluación de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)

Los criterios de evaluación de los aprendizajes están vinculados a las competencias de cada una de las materias definidas por sus sílabos, en el currículo (que recoge los criterios de la carrera), en la metodología y criterios de evaluación. Estos criterios son conocidos y están accesibles, así se ha podido comprobar en las audiencias, tanto con el profesorado como con los estudiantes y los egresados.

4.3 Los criterios de calificación están claramente formulados (*)

Los criterios de calificación están claramente formulados, son accesibles y públicos. El Reglamento contiene las normas que rigen la evaluación del aprendizaje de las asignaturas de las maestrías y del doctorado. El peso académico asignado a las competencias está estandarizado en función a la naturaleza de las asignaturas a su cargo.

4.4 Hay más de un evaluador para ponderar las calificaciones otorgadas (*)

Dado el carácter de los diferentes títulos y la naturaleza de las asignaturas, los docentes del ICED aplican diferentes tipos de evaluación: coevaluación, participación de los estudiantes a través de la evaluación por pares, intercambio de opiniones respecto a los logros y/o

dificultades de sus mismos compañeros; acciones de evaluación con jurados múltiples, para lo cual designa ternas y señala cronogramas de evaluación.

En las asignaturas de investigación científica se practica la evaluación con la participación de jurado múltiple.

4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)

Existe una normativa en la que se hace referencia a incidencias en las evaluaciones, "Reglamento de evaluación del aprendizaje y normas para la reactualización de matrícula de la USMP, ésta no es lo suficientemente clara en casos de que existan incidencias puntuales (ausencias, enfermedades,...) y, aunque se tienen en cuenta determinadas circunstancias es necesario reglamentarlo.

4.6 Existe la disponibilidad pertinente para poder dar cuentas de los criterios aplicados en las evaluaciones (*)

Los criterios de evaluación de cada materia están contemplados en los sílabos y se ponen a disposición de los estudiantes al inicio de cada semestre. Las audiencias con estudiantes y profesores han permitido observar la existencia de cierta flexibilidad y adaptabilidad a los criterios definidos. Por otro lado, los criterios aplicados en las evaluaciones a través de los sílabos son analizados por las comisiones curriculares.

4.7 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones

El reglamento de evaluación establece los procedimientos académicos y administrativos para que los estudiantes puedan solicitar la revisión de los instrumentos de evaluación, cuando por diferentes motivos, estén disconformes con la calificación asignada por algún docente de asignatura.

Se ha comprobado en las audiencias con el profesorado, alumnado y egresados que, el profesorado entrega a los estudiantes los exámenes con la calificación obtenida, estos los revisan y si están conformes los firman, sino son revisados de nuevo por el profesorado.

4.8 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)

La comisión académica hace seguimiento sistemático del progreso del alumnado, emitiendo los informes respectivos que son elevados a la Coordinación de Posgrado para que aplique los correctivos necesarios.

Estas acciones deben integrarse dentro de un Plan de Acción Tutorial.

4.9 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento

El reconocimiento a los estudiantes de posgrado con alto rendimiento académico se materializa en el "Reglamento General de la USMP" y en el "Reglamento de Bienestar Universitario", otorgando beneficios de becas de estudio y acceso a la docencia en el área de su especialidad. Este sistema es percibido y valorado positivamente por estudiantes, egresados y evidenciado a través de profesores que han accedido a la docencia.

4.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes

Corresponde a la Comisión Académica analizar las propuestas y sugerencias de los docentes para la mejora continua de los procedimientos de evaluación de los aprendizajes, la cual se reúne a requerimientos de sus necesidades.

Todas estas acciones deben integrarse en un procedimiento que marque el inicio del programa y termine con su evaluación y revisión. Pueden incorporarse en un flujograma que identifique las diferentes etapas y responsabilidades, así como los diferentes documentos/formatos que se generan.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES				
ELEMENTOS	A	B	C	D
4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado	X			
4.2 Hay criterios de evaluación de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)	X			
4.3 Los criterios de calificación están claramente formulados (*)	X			
4.4 Hay más de un evaluador para ponderar las calificaciones otorgadas (*)	X			
4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)		X		
4.6 Existe la disponibilidad pertinente para poder dar cuentas de los criterios aplicados en las evaluaciones (*)	X			
4.7 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones	X			
4.8 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)		X		
4.9 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento	X			
4.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes		X		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existencia de sistemas y criterios de evaluación (vinculados a las competencias establecidas en las materias) claramente formulados y recogidos en diferentes documentos de acceso público.		
Existencia de reconocimiento al alumnado de alto rendimiento.		
Los criterios de evaluación son revisados por docentes y estudiantes.	Desarrollar un procedimiento que marque el inicio del programa y termine con su evaluación y revisión. Pueden incorporarse en un flujograma que identifique las diferentes etapas y responsabilidades, así como que integre los diferentes documentos/formatos que se generan.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

5.- INFORMACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:

5.1 Resultados académicos generales (*)

Se dispone de mecanismos de información sobre determinados aspectos académicos generales, posibilitando el acceso a los responsables del Instituto y Universidad así como a la población usuaria a través del "Sistema integrado de contabilidad, académico y de tesorería (SICAT)", la Intranet, el sistema de grados y títulos o de gestión académica...

En todo caso, debe incorporarse a la información existente los resultados académicos generales, para cada una de las maestrías o doctorado, a fin de hacerlos transparentes, públicos y accesibles (tales como tasas de éxito, abandono, etc.).

5.2 Vinculación de los titulados con el mercado de trabajo (*)

Se debe desarrollar de forma sistemática el "Programa Institucional del Círculo de Egresados del ICED de la Universidad de San Martín de Porres" comenzado en 2011, con el objetivo de medir y mejorar la situación de la vinculación de los egresados, en los diferentes ámbitos de acción de mercado de trabajo (impacto de su participación en la sociedad, opinión sobre la formación académica, etc.) promoviendo su desarrollo académico, social y cultural, de acuerdo a lo manifestado en el autoinforme.

Este proceso debe de procedimentarse a fin de analizar sus resultados, revisarlos y facilitar la mejora continua.

5.3 Perfil del estudiantado (*)

Se debe desarrollar de forma sistemática la recopilación anual de información objetiva sobre el perfil de ingreso del estudiantado en el ICED. Esta consideración ha de formar parte del sistema integral de gestión de la calidad del programa formativo a través de un procedimiento específico que sea evaluable a fin de favorecer su revisión y mejora.

5.4 Satisfacción del personal docente

Se valora positivamente la existencia de instrumentos de recogida de información sobre la satisfacción de personal docente.

Se debe desarrollar de forma sistemática el proceso de recopilación y análisis de la satisfacción del personal docente, incluyendo los resultados que permitan ver tendencias, revisar los datos y establecer acciones de mejora.

5.5 Satisfacción del estudiantado (*)

Se valora positivamente la existencia de instrumentos de recogida de información sobre la satisfacción del estudiantado.

Se debe desarrollar de forma sistemática el proceso de recopilación y análisis de la satisfacción del estudiantado, pero no, solamente, sobre la satisfacción respecto al personal docente sino también sobre los recursos, procesos de enseñanza-aprendizaje, etc., incluyendo los resultados que permitan ver tendencias, revisar los datos y establecer acciones de mejora.

El proceso de recogida de información debería ampliarse a los egresados.

5.6 Satisfacción del personal no docente

Se valora positivamente la existencia de instrumentos de recogida de información sobre la satisfacción del personal no docente.

Se debe desarrollar de forma sistemática el proceso de recopilación y análisis de la satisfacción del personal no docente, incluyendo los resultados que permitan ver tendencias, revisar los datos y establecer acciones de mejora.

Se deben mejorar las instalaciones de trabajo disponibles para el personal no docente, optimizando el ambiente de trabajo (ventilación, luz,...) y mejora de la seguridad en general.

5.7 Situación de la institución respecto de otras semejantes (*)

La USMP realiza análisis comparativo de su situación respecto a universidades nacionales e internacionales a través de los rankings y resultados de percepción de encuestas nacionales.

Se ha podido comprobar que la USMP ocupa un lugar destacado. Este dato es percibido así mismo por los diferentes grupos de interés en las diferentes audiencias mantenidas (profesores, estudiantes, personal de administración, egresados,...) siendo un motivo de

orgullo haber estudiado en la USMP.

5.8 Se hacen públicos los resultados globales del centro (*)

Los resultados globales del centro se recogen en la "Memoria anual de la USMP". Esta memoria debe hacerse pública en la página web de la Universidad y del Centro para que pueda ser consultada por todos los grupos de interés.

La memoria, además de datos económicos, debería reflejar resultados académicos desagregados.

Debe documentarse el hecho de que a partir de los resultados globales del centro se establecen propuestas de mejora y cuál es el procedimiento que se sigue para llegar a implantarlas.

5.9 Quejas y reclamaciones

El ICED, a través de la página web de la USMP, publica un formulario para el registro de sugerencias, disponiendo de un libro de reclamaciones por normativa Estatal.

Se debe desarrollar de forma sistemática el proceso de recopilación y análisis de quejas y sugerencias, debiendo ser utilizadas para la mejora continua del centro.

5.10 Existe un sistema informativo claro y actualizado sobre la institución, su oferta académica, resultados de aprendizaje, procedimientos de enseñanza, situación laboral de los titulados, opiniones de los grupos de interés, etc. (Web)

La oferta académica y los procedimientos de enseñanza son públicos en la web de la USMP.

Es necesario que la información que aparece en la Web se amplíe con resultados de aprendizaje, situación laboral de los titulados, opiniones y satisfacción de los diferentes grupos de interés, etc.

5.11 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión

La unidad de sistemas es la encargada de ofrecer el soporte tecnológico necesario para garantizar que la información que aparece en la Web está actualizada. Su forma de actuación está recogida en los reglamentos y manuales de uso de los sistemas de la USMP.

Se puede elaborar un procedimiento de información pública donde se incorporará información sobre el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de esta información con el fin de mantener informados a sus grupos de interés, implementando así un proceso de revisión y mejora del sistema de información.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

5. INFORMACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:				
<i>5.1 Resultados académicos generales (*)</i>			X	
<i>5.2 Vinculación de los titulados con el mercado de trabajo (*)</i>			X	
<i>5.3 Perfil del estudiantado (*)</i>			X	
<i>5.4 Satisfacción del personal docente</i>			X	
<i>5.5 Satisfacción del estudiantado (*)</i>			X	
<i>5.6 Satisfacción del personal no docente</i>			X	
<i>5.7 Situación de la institución respecto de otras semejantes (*)</i>		X		
<i>5.8 Se hacen públicos los resultados globales del centro (*)</i>			X	
<i>5.9 Quejas y reclamaciones</i>		X		
5.10 Existe un sistema informativo claro y actualizado sobre la institución, su oferta académica, resultados de aprendizaje, procedimientos de enseñanza, situación laboral de los titulados, opiniones de los grupos de interés, etc. (Web)		X		
5.11 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión		X		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN
		C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Disponibilidad de mecanismos que permiten el acceso a la información, sobre determinados aspectos académicos generales.	Incorporar, a la información existente, los resultados académicos generales, para cada una de las maestrías o doctorado, a fin de hacerlos transparentes, públicos y accesibles (tales como tasas de éxito, abandono, etc.).	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Desarrollar de forma sistemática el "Programa Institucional del Círculo de Egresados".	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Desarrollar de forma sistemática la recopilación anual de información objetiva sobre el perfil de ingreso y egreso.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de instrumentos de recogida de información sobre la satisfacción del estudiantado, profesorado y personal no docente.	Desarrollar de forma sistemática el proceso de recopilación y análisis de la satisfacción del personal docente, estudiantes y personal no docente. Puede extenderse a egresados.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
La USMP realiza análisis comparativo de su situación respecto a universidades nacionales e internacionales a través de los rankings y resultados de percepción de encuestas nacionales.		
	Hacer pública a todos los grupos de interés la memoria anual de la USMP. La memoria, además de datos económicos, debería reflejar resultados académicos desagregados.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Recopilación anual y análisis de quejas y sugerencias.	Se debe desarrollar de forma sistemática el proceso de recopilación y análisis de quejas y sugerencias.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Información actualizada en la web sobre la oferta académica y los procedimientos de enseñanza.	Ampliar la información que aparece en la Web con resultados de aprendizaje, situación laboral de los titulados, opiniones y satisfacción de los diferentes grupos de interés, etc.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

6.- RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios

El ICED tiene participación en los convenios marco de cooperación con diversas municipalidades de la ciudad de Lima y con la Región Callao, a través de los cuales trasciende sus acciones de servicio educativo en favor de la comunidad. Estos convenios han sido presentados como evidencia.

6.2 La institución tiene vinculación con organismos y asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales

El ICED tiene participación en los convenios marco de cooperación internacional con las Universidades de Granada-Ceuta y la Universidad Nacional de Educación a Distancia-UNED-España.

6.3 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

El ICED mantiene permanente vinculación con los organismos empleadores a través de convenios y otros acuerdos institucionales con organismos empleadores de instituciones educativas privadas y especialmente con el Ministerio de Educación.

6.4 Existe una asociación de graduados vinculada a la universidad

El ICED mantiene relación con sus graduados pero no cuenta con una asociación, aunque está en proceso de registro la "Asociación de Graduados de Posgrado del Instituto para la Calidad de la Educación"; proceso que hay que potenciar.

6.5 La institución hace un seguimiento de sus egresados

Se comienza con el desarrollo del "Programa Institucional del Círculo de Egresados del ICED de la Universidad de San Martín de Porres" para obtener información sobre la empleabilidad de los egresados. Dicho programa debe desarrollarse de forma sistemática y continua.

Se ha percibido, en las diferentes audiencias, la existencia de una alta satisfacción de los profesionales, estudiantes y egresados con el ICED.

6.6 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados

La "Oficina de Bienestar Universitario (OBU)" se encarga de ofrecer un servicio de bolsas de trabajo para los titulados, poniendo a su disposición ofertas de empleo.

El acceso a estas bolsas de trabajo está restringido a los estudiantes del tercio superior de rendimiento académico. Se establece la relación con instituciones educativas con la finalidad de canalizar su participación especializada de acuerdo al perfil, naturaleza y requerimiento de las instituciones. Asimismo, esta participación se cumple brindando la oportunidad para participar como docentes en los programas de posgrado que desarrolla el ICED y en otras Facultades y dependencias de la USMP.

6.7 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.

La USMP participa en actividades orientadas a la atención de las personas desfavorecidas y con menores recursos en su constante preocupación por las acciones de responsabilidad social. Así, en el año 2006, se cuenta con la programación y ejecución del programa de alfabetización integral-PRODAIN. En este sentido el ICED ha brindado sus servicios educativos atendiendo a más de 5000 iletrados de las zonas marginadas del Distrito de Santa Anita y el Distrito de Ate-Vitarte de la provincia de Lima.

6.8 Hay un programa activo para garantizar la equidad de todas las culturas y etnias confluentes

En el "Código de Ética de la USMP" se recogen las normas que deben formar parte de la cultura institucional y que guía la conducta de todos los miembros de la Universidad en sus actividades académicas y administrativas, así como la creación del Tribunal de Ética que será el órgano encargado de velar por el cumplimiento del código y aplicar las sanciones que correspondan en los casos de violación.

Los principios y compromisos recogidos en el "Código de Ética de la USMP" son asumidos, íntegramente, por el ICED, garantizando la equidad de culturas y etnias. Así mismo, en el "Reglamento General de la USMP" se incluyen los valores éticos, cívicos y los valores de la cultura nacional, fomentando actitudes de solidaridad, promoviendo la equidad y la cultura institucional.

Pero hay que tener en cuenta que, lo recogido en los diferentes documentos de la USMP, se corresponde con un programa reactivo-sancionador, es decir se aplicarán sanciones en caso de que se ocasionen situaciones que provoquen la desigualdad entre culturas y etnias; por lo que se considera necesario que se desarrollen programas activo-preventivos para que estas situaciones no lleguen a producirse.

6.9 Hay un programa activo para garantizar la equidad de género

En el "Código de Ética de la USMP" se recogen las normas que deben formar parte de la cultura institucional y que guía la conducta de todos los miembros de la Universidad en sus actividades académicas y administrativas, así como la creación del Tribunal de Ética que será el órgano encargado de velar por el cumplimiento del código y aplicar las sanciones que correspondan en los casos de violación.

Los principios y compromisos recogidos en el "Código de Ética de la USMP" son asumidos, íntegramente, por el ICED, considerando como eje activo de la conducta institucional, en el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y de relaciones humanas entre estudiantes, egresados, graduados, docentes, personal administrativo y público en general, la garantía de la igualdad de género además de color, religión, creencia, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro facto.

Pero hay que tener en cuenta que, lo recogido en los diferentes documentos de la USMP, se corresponde con un programa reactivo-sancionador, es decir se aplicarán sanciones en caso de que se ocasionen situaciones que provoquen la desigualdad entre culturas y etnias; por lo que se considera necesario que se desarrollen programas activo-preventivos para que estas situaciones no lleguen a producirse.

6.10 Se respeta la diversidad cultural y es compatible con las finalidades de la institución

En el "Código de Ética de la USMP" se recogen las normas que deben formar parte de la cultura institucional y que guía la conducta de todos los miembros de la Universidad en sus actividades académicas y administrativas, así como la creación del Tribunal de Ética que será el órgano encargado de velar por el cumplimiento del código y aplicar las sanciones que correspondan en los casos de violación.

Los principios y compromisos recogidos en el "Código de Ética de la USMP" son asumidos, íntegramente, por el ICED, garantizando el respeto a la diversidad cultural.

Pero hay que tener en cuenta que, lo recogido en los diferentes documentos de la USMP, se

corresponde con un programa reactivo-sancionador, es decir se aplicarán sanciones en caso de que se ocasionen situaciones que provoquen la desigualdad entre culturas y etnias; por lo que se considera necesario que se desarrollen programas activo-preventivos para que estas situaciones no lleguen a producirse.

6.11 La institución tiene un programa activo de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.

El ICED desarrolla determinadas acciones formativas orientadas a difundir una cultura sostenible y de responsabilidad social, a través de cursos de especialización para sus estudiantes y mediante proyectos educativos en determinadas instituciones.

El "Código de Ética de la USMP" recoge en su articulado la necesidad de tener un comportamiento de respeto ecológico, cuidando, preservando y generando áreas verdes en las diferentes instalaciones de la Universidad; para lo que ha desarrollado recientemente un "Plan de conservación del medio ambiente 2011 ICED". Así mismo, aboga por el reciclaje y aprovechamiento de residuos, gestionado con el apoyo de todos los miembros de la comunidad universitaria.

No queda claro cuál es la política sobre sostenibilidad llevada a cabo por el ICED y cuáles son las actuaciones que se están desarrollando. Es por ello que se aboga por ampliar los objetivos y actividades del plan de actuación integral (por ejemplo, política de transporte, control de residuos, ahorro energético, etc.), desarrollando para ello la línea estratégica correspondiente, un plan de actuación preventiva y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal promoviendo la implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria.

6.12 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés

Se ha podido constatar en las audiencias mantenidas y, especialmente, en la audiencia pública (altamente numerosa), la oferta elevada de cursos y programas de formación ofrecidos por el ICED y el alto grado de satisfacción de sus usuarios.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL				
ELEMENTOS	A	B	C	D
6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios	X			
6.2 La institución tiene vinculación con organismos y asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales	X			
6.3 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados		X		
6.4 Existe una asociación de graduados vinculada a la universidad			X	
6.5 La institución hace un seguimiento de sus egresados			X	
6.6 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados	X			
6.7 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.	X			
6.8 Hay un programa activo para garantizar la equidad de todas las culturas y etnias confluentes		X		
6.9 Hay un programa activo para garantizar la equidad de género		X		
6.10 Se respeta la diversidad cultural y es compatible con las finalidades de la institución		X		
6.11 La institución tiene un programa activo de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.			X	
6.12 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés	X			

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Participación en los convenios marco de cooperación nacional e internacional.		
Permanente vinculación con los organismos empleadores.		
Relación con sus graduados.	Potenciar el desarrollo de la "Asociación de Graduados de Posgrado del Instituto para la Calidad de la Educación".	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Comenzar con el desarrollo del "Programa Institucional del Círculo de Egresados del ICED de la Universidad de San Martín de Porres" para obtener información sobre la empleabilidad de los egresados.	Desarrollar de forma sistemática y continua el "Programa Institucional del Círculo de Egresados del ICED de la Universidad de San Martín de Porres".	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
El servicio de bolsas de trabajo.		
La USMP participa en actividades orientadas a la atención de las personas desfavorecidas y con menores recursos en su constante preocupación por las acciones de responsabilidad social.		
Se garantiza la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes.	Desarrollar programas activo-preventivos para que situaciones posibles de de desigualdad de género, equidad entre culturas y etnias no lleguen a producirse	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Se desarrollan actividades de preservación del medio ambiente.	Completar y desarrollar el Plan de conservación de medio ambiente del ICED.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Desarrollo de cursos de formación continua para diferentes grupos de interés.		

7.- INVESTIGACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

7.1 Existen políticas y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación

Dadas las características del ICED, como centro de formación de maestrías y doctorado, destaca, entre sus objetivos, el desarrollo de proyectos de investigación. Estos fines se recogen en diferentes documentos como el Reglamento de posgrado, en su planificación estratégica, plan curricular, guía para la elaboración, desarrollo y presentación del proyecto e informe de tesis de maestría y doctorado o en sus sílabos.

7.2 La institución fomenta la investigación

El ICED cuenta con un centro de investigación educativa que orienta en la investigación de manera permanente. Así mismo, publica anualmente un resumen informativo de los trabajos de investigación desarrollados; estableciendo convenios con instituciones del sector de la educación y gobiernos locales para favorecer el desarrollo de la investigación. Parece necesario fortalecer las líneas de investigación desarrolladas de acuerdo a las secciones establecidas por las maestrías y doctorado.

7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

El ICED considera la investigación como una actividad generadora de conocimiento y una dimensión esencial del quehacer universitario, realizada por docentes, estudiantes y egresados. La investigación es función obligatoria de los profesores como parte de su tarea académica, reciben el estímulo y apoyo de la USMP y del Instituto para la Calidad de la Educación.

En las diferentes audiencias se ha podido comprobar que se reconoce el desarrollo de la investigación realizada, a partir de la difusión de los resultados en la biblioteca Central, en la feria de libros, en el "Mes de las Letras" y en otros eventos.

El ICED promueve entre sus docentes líneas de investigación específicas, para motivar la generación de conocimientos en el ámbito de la educación, promocionando eventos con participación de los docentes, estudiantes y egresados.

7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas

Las evidencias mostradas permiten corroborar la existencia de colaboraciones del ICED en proyectos de investigación con otras instituciones tales como el "Programa de alfabetización Integral – PRODAIN" realizado en convenio con el distrito de Santa Anita y el distrito de Ate-Vitarte; así como una investigación en "Educación para la Sostenibilidad: Medio Ambiente, Economía e interculturalidad" con la Universidad de Granada-España y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)-España.

Se debe valorar si la participación en estos proyectos permite el desarrollo adecuado de la investigación en las líneas que se pretenden desarrollar, ya que se trata, más bien, de programas de cariz social. También, se deben acometer acciones programadas que potencien la participación en diferentes proyectos y la firma de nuevos convenios.

7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional

El ICED, como centro de referencia de investigación en la USMP, debe propiciar la publicación de sus resultados y la de sus egresados en revistas de referencia internacional e indexadas, desarrollando las líneas estratégicas "4.6.9: Difusión sistemática de resultados de investigación mediante la publicación especializada de documentos" y "4.6.10: Promover la protección legal de resultados de las investigaciones y publicaciones especializadas" del "Plan Estratégico del Instituto para la Calidad de la Educación 2008 - 2012".

7.6 La institución cuenta con estudios de doctorado

El ICED, como centro de formación para la calidad en educación, cuenta con estudios de doctorado en la mención de educación. La información sobre dicho programa es accesible en la web de la USMP.

7.7 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución

En la evidencia "Listado de docentes del ICED" se puede apreciar que se cuenta con 25 docentes, de los cuales 18 (75%) tienen el grado académico de doctor y 7 (25%) el grado académico de maestro, lo cual muestra una proporción adecuada a las necesidades académicas del ICED.

7.8 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

El ICED cuenta con un registro de investigadores que tienen reconocimiento nacional.

Se debe fomentar la creación de grupos de investigación con otras universidades extranjeras que potencien la internacionalización de sus investigadores.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

7. INVESTIGACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
7.1.Existen políticas y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación	X			
7.2 La institución fomenta la investigación		X		
7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada	X			
7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas		X		
7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional			X	
7.6 La institución cuenta con estudios de doctorado	X			
7.7 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución	X			
7.8 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional		X		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

7. INVESTIGACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existencia de políticas y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación.		
Contar con un centro de investigación educativa que orienta en la investigación de manera permanente.		
Reconocimiento de la investigación realizada por el profesorado ordinario.	Fortalecer las líneas de investigación desarrolladas de acuerdo a las secciones establecidas por las maestrías y doctorado.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Publicación anual de un resumen informativo de los trabajos de investigación desarrollados.		
Existencia de colaboraciones en proyectos de investigación con otras instituciones.	Valorar si la participación en los proyectos de investigación que se realizan permite el desarrollo adecuado de la investigación en las líneas que se pretenden desarrollar.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Se deben acometer acciones programadas que potencien la participación en diferentes proyectos y la firma de nuevos convenios.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Propiciar la publicación de los resultados de las investigaciones y la de sus egresados en revistas de referencia internacional e indexadas.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Se cuenta con estudios de doctorado. La información sobre dichos programas es accesible en la web de la USMP.		
El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución.		
El ICED cuenta con un registro de investigadores que tienen reconocimiento nacional.	Se debe fomentar la creación de grupos de investigación con otras universidades extranjeras que potencien la internacionalización de sus investigadores.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente

La página web del ICED dispone de información sobre las autoridades y organigrama estructural del equipo de gobierno.

El ICED depende directamente del Rector. Las evidencias presentadas dan referencia de la estructura de la organización: Estatuto Social de la Universidad, Reglamento del Instituto y la Resolución de creación de ICED. Esta documentación está a disposición y es de libre acceso, en todas las oficinas del ICED, para todos los miembros de la comunidad universitaria, autoridades, personal docente y administrativo, estudiantes y público en general.

8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad

Las actividades realizadas por los cargos de gestión del ICED se ponen en conocimiento a través de la "Memoria anual de la USMP".

La memoria anual debe hacerse pública a todos los grupos de interés, por ejemplo a través de la página Web de la Universidad.

8.3 Los equipos directivos tienen una planificación a corto y medio plazo

Se realiza una planificación estratégica ("Plan Estratégico del Instituto para la Calidad de la Educación 2008-2012") a corto y medio plazo, formulada mediante talleres realizados durante los meses de febrero, marzo y abril del 2008 con la colaboración y participación de todos los miembros directivos incluyendo estudiantes y egresados del Instituto. El Plan fue elaborado con el fin de poder contar con un instrumento de gestión que oriente su quehacer hasta el año 2012. Dicho plan se materializa en proyectos educativos.

8.4 El estudiantado tiene facilidad de acceso a la información administrativa

Se dispone de información administrativa a través de la web institucional, web del ICED, guía del estudiante y de la INTRANET, que cubre las necesidades de los estudiantes.

8.5 Hay información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución

Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno en la web institucional, esta es accesible y pública.

8.6 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso

La comunicación interna se realiza de manera rápida y eficaz.

Se ha podido constatar, en las diferentes audiencias, que todos los grupos de interés están satisfechos con los órganos de gobierno del ICED; existe una buena comunicación y coordinación. Se dispone, además, de sistemas de información que permiten que la comunicación sea oportuna y fluida en gestión: SICAT, Sistema de gestión académica,...

8.7 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El personal docente se encuentra representado en los órganos de gobierno de la Universidad de acuerdo al Estatuto de la Universidad y la Ley Universidad Peruana N° 2373, contando con un reglamento de procesos electorales.

8.8 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

Se debe abrir la participación del PAS en los órganos de gobierno de la Universidad, al no estar contemplada por la Ley Universitaria Nacional, puede reglamentarse a nivel interno. Aunque en el caso del ICED se ha podido comprobar que, dada la comunicación existente, se atienden sus necesidades y son tenidos en cuenta en la toma de decisiones.

8.9 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El estudiantado se encuentra representado en los órganos de gobierno de la Universidad y del ICED de acuerdo a la norma.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO				
ELEMENTOS	A	B	C	D
8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente	X			
8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad	X			
8.3 Los equipos directivos tienen una planificación a corto y medio plazo	X			
8.4 El estudiantado tiene facilidad de acceso a la información administrativa	X			
8.5 Hay información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución	X			
8.6 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso	X			
8.7 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	X			
8.8 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución			X	
8.9 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	X			

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Disposición de información, en la página Web, sobre el equipo de gobierno, estructura y normativa por la cual se regula.		
Las actividades realizadas por los cargos de gestión se ponen en conocimiento de todos los grupos de interés.		
Realización de una planificación estratégica a corto y medio plazo.		
Disposición de información administrativa, a través de la web institucional, web del ICED, guía del estudiante y de la INTRANET, que cubre las necesidades de los estudiantes.		
Existencia de información actualizada, accesible y pública sobre la estructura de gobierno en la web institucional.		
Existencia de mecanismos que permiten la comunicación interna de manera rápida y eficaz.		
El personal docente y estudiantes se encuentra representado en los órganos de gobierno de la Universidad.		
Se atienden las necesidades del PAS y son tenidos en cuenta en la toma de decisiones.	Se debe abrir la participación del PAS en los órganos de gobierno de la Universidad, al no estar contemplada por la Ley universitaria nacional, puede reglamentarse a nivel interno.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

La Comisión de Evaluación Externa ha seguido las normas recibidas respecto al proceso de evaluación habiendo unificado criterios que han permitido alcanzar una evaluación de pleno consenso.

En la reunión de la "Comisión Gallega de Informes, Evaluación, Certificación y Acreditación (CGIACA)", del 16 de enero de 2012, en relación con el punto 5 del orden del día relativo a: "Ratificación del informe de final del Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad de San Martín de Porres-Perú", se acuerda:

Ratificar el Informe de Evaluación Externa del Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad de San Martín de Porres-Perú.

Santiago de Compostela, 16 de enero de 2012.

Secretario CGIACA

Director ACSUG



Dr. D. José Eduardo López Pereira