

REPÚBLICA DE CUBA

JUNTA DE ACREDITACIÓN NACIONAL



**MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN PARA LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
EXTERNA A LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR**

**SISTEMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR (SEA-IES)**

Febrero 2014

CONTENIDO

Página

I- INTRODUCCION

II- PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DOCUMENTOS PARA EL TRABAJO DE LOS EVALUADORES.

III- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR. POSIBLES EVIDENCIAS

ANEXO

Guía para la preparación de evaluadores internos en el proceso de evaluación institucional.

(contiene fuente de información y evidencia por variable)

I. INTRODUCCIÓN

Según el acuerdo No. 4001 del 24 de abril del año 2001 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, el Ministerio de Educación Superior tiene entre sus funciones dirigir y controlar el sistema universitario de programas de acreditación (SUPRA) para las Instituciones de Educación Superior y los procesos que en ella se desarrollan. Para cumplir con esta función, fue creada la Junta de Acreditación Nacional (JAN), encargada del desarrollo y aplicación del SUPRA.

El Sistema de Evaluación y Acreditación de Instituciones de Educación Superior (SEA-IES), fue aprobado por el Consejo de Dirección del Ministerio de Educación Superior y comenzó a regir a partir de abril de 2014.

La Junta de Acreditación Nacional ejecuta las funciones de asesoría y validación de los procesos de evaluación externa y acreditación y propuso los ajustes y el perfeccionamiento del SEA-IES en correspondencia con los resultados que se obtenían de su aplicación práctica sistemática.

El objetivo de la evaluación es comprobar la calidad de la gestión y de los resultados en cualesquiera de los procesos que desarrolla, en correspondencia con la misión o función social que le han encargado el Estado y el Gobierno y de certificarla públicamente, cuando proceda, mediante el otorgamiento de una categoría superior de acreditación. Se podrán realizar también evaluaciones externas con el fin de verificar la mejora de los procesos y resultados a todas las instancias y diferentes niveles organizativos de una IES (Facultad, Departamento, Facultad Universitaria Municipal, Centro de estudio u otro). En estos casos no se otorgará nivel de acreditación alguno pero se certifica la mejora, lo que constituye las dos vertientes del sistema.

La Secretaría Ejecutiva de la JAN ha decidido elaborar el presente manual de implementación de dicho proceso con el objetivo de brindar una herramienta que facilite el trabajo, principalmente, de los evaluadores con la finalidad de lograr la homogeneidad de los procedimientos y ganar mayor objetividad en los juicios de valor de los expertos. El manual, independientemente de la guía de evaluación orienta en cada momento, acerca del papel y la labor que se espera que realice, es común para todos los participantes y tiene particularidades para el miembro del Comité Técnico Evaluador que asesora metodológicamente el proceso de evaluación externa.

Por tanto, el presente manual va dirigido, en primer lugar, a todos los ejecutores y responsables de los procesos de evaluación externa y a los expertos que fungen como evaluadores; y en segundo lugar, a los directivos y profesores relacionados con las instituciones que se evalúan que deben conocer los procedimientos a que será sometida su institución, en relación con los criterios de evaluación de los indicadores de cada variable expresados en la guía de evaluación.

En el proceso de evaluación externa a una IES:

- Se parte del principio del **carácter voluntario** en la solicitud de un proceso de evaluación externa con vistas a la acreditación, o certificación de la mejora a partir del cumplimiento de determinados requisitos de calidad establecidos en el reglamento.
- Se identifican **6 variables de calidad** para el sistema: (1) Contexto institucional, (2) Gestión de los recursos humanos, (3) Formación del profesional de pregrado (4) Interacción social (5) Infraestructura y gestión de los recursos y (6) Impacto

- En la determinación de los indicadores y criterios de evaluación precisados para cada variable, se han seleccionado aquellos elementos que caracterizan la variable de un modo esencial, procurando su generalización y sistematización.

La implementación del sistema y en particular de la guía de evaluación requiere la aplicación de un sistema de cuestionarios y entrevistas a los actores principales (estudiantes, profesores, administrativos y no docentes, empleadores, egresados, entre otros.), **evaluaciones integradoras de los estudiantes y revisión de documentos**, que contribuya **a conformar juicios de valor acertados** por los expertos integralmente *por* cada variable y la IES con enfoque totalizador y sistémico.

Se establecen tres niveles superiores de acreditación para las IES:

- **IES Calificada**
- **IES Certificada**
- **IES de Excelencia**

Para lograr la eficiente aplicación del Sistema de Evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (SEA-IES) es importante establecer los **procedimientos** que garanticen su adecuada implementación.

Si en el momento de la realización de la evaluación externa se ha producido la integración de las IES, la Secretaria de la Junta decidirá cómo tener en cuenta los resultados alcanzados en cada IES.

De igual forma, la realización simultánea de procesos de evaluación externa de programas será precisado por la Secretaria de la JAN, con el objetivo de lograr que no se dupliquen las informaciones y comprobaciones que se solicitan.

Asimismo, si en el último año se han efectuado evaluaciones externas a diferentes programas, sus resultados serán considerados como parte del proceso que se lleva a cabo.

Además, de los procedimientos establecidos para el buen desarrollo de los procesos evaluativos, se presentan las orientaciones de buenas prácticas que deben seguir todas aquellas personas que intervienen o se relacionan con los mismos.

II.- Principios de Buenas Prácticas.

Se deberá demostrar que el trabajo de los evaluadores está basado en criterios alejados de los intereses de alguna persona, grupo o institución, hacen énfasis en la mejora de la calidad y están guiados por los siguientes principios:

1. **Imparcialidad:** la actividad de evaluación y acreditación se fundamenta en la probidad e independencia de sus responsables y ejecutores. Las conclusiones que se emitan sobre los procesos culminados, se caracterizan por ser rigurosas y consistentes, de ahí, que serán el resultado de decisiones colegiadas en el seno de la Comisión Evaluadora primero, luego en el Comité Técnico Evaluador y por último en la Junta de Acreditación Nacional respectivamente
2. **Congruencia y confiabilidad:** los miembros de la Comisión Evaluadora deberán demostrar que en el cumplimiento de sus tareas existe congruencia con lo señalado en la misión y en los documentos que guían su quehacer (patrón de calidad, reglamento de evaluación y acreditación, y la guía de evaluación como documentos básicos y el manual de implementación como documento complementario); que cuentan con la capacidad organizativa y técnica; y que tienen la experiencia y la ética necesaria para el desempeño de sus funciones.

3. **Responsabilidad:** los evaluadores son responsables en la observancia de los procedimientos que se establecen en el manual de implementación y de la información que brindan al concluir el proceso de evaluación, lo cual será legitimado con la firma de cada evaluador en el informe final.
4. **Transparencia y rendición de cuentas:** una vez concluido el proceso de evaluación externa, la Comisión Evaluadora está en la obligación de informar a los evaluados sobre los resultados del proceso y de los procedimientos cumplimentados para llegar a ellos de acuerdo con lo reglamentado. En la fase final del proceso de acreditación, solo la Secretaría Ejecutiva de la JAN será la encargada de informar a los evaluados sobre la toma de decisión final con respecto a la categoría de certificación o reconocimiento de la mejora de la calidad de la gestión del centro
5. **Confidencialidad:** la información recibida y procesada por la Comisión Evaluadora, el Comité Técnico Evaluador y por la Junta de Acreditación Nacional se considera confidencial hasta tanto no se hagan público los informes pertinentes del proceso en el momento y ante las personas previamente identificadas.
6. **Ética:** los evaluadores deberán cumplir en su actuación con lo establecido en el código de ética elaborado al respecto.
7. **Autopreparación:** orienta a los evaluadores a la búsqueda del conocimiento acerca de los sistemas de evaluación y acreditación aprobados por la JAN, el devenir histórico de estos sistemas en la región así como el autoconocimiento y perfeccionamiento de las vías y métodos que posibilitan un aprendizaje reflexivo y crítico del modo de actuación profesional tanto hacia otras IES, como donde se desempeña como profesor. Se debe desarrollar de forma intencional, permanente y sistémica desde el seminario inicial recibido por la JAN.

Por tanto se va más allá de la declaración de intenciones y buenos propósitos para convertirse en una herramienta de reconocimiento mutuo que garantice una práctica común en materia de evaluación y acreditación, de la que se benefician en última instancia todos los implicados en la Educación Superior.

El SEA-IES consta de **tres documentos básicos** aprobados por resolución ministerial que constituyen el marco legal, y un Manual de Implementación en permanente perfeccionamiento, que contribuye a obtener juicios de valor con objetividad durante la aplicación del SEA-IES, en correspondencia con las características específicas de la institución de educación superior.

Documentos Básicos:

- Patrón de Calidad
- Guía para la Evaluación Externa
- Reglamento para la evaluación y acreditación

Los expertos y responsables de la evaluación están obligados a conocer y utilizar en las actividades comprendidas dentro del proceso de evaluación los documentos que rigen al Sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior anteriormente señalados.

OTROS DOCUMENTOS PARA EL TRABAJO DE LOS EVALUADORES.

Los que señalan el artículo 16 del Reglamento del SEA-IES, la guía referida en el anexo de este Manual, así como el Documento aprobado por el Consejo de Dirección

del MES del 30 de agosto de 2013: Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base.

III.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

VARIABLE: 1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
<p>1.1 SISTEMA DE GESTIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar si la estrategia de acreditación para los programas se basa en la autoevaluación periódica y en la elaboración y cumplimiento de los planes de mejora que garanticen la erradicación de las debilidades y el aprovechamiento de las fortalezas en cada caso. ▪ Analizar si se realizan con calidad y alto grado de objetividad y exigencia los procesos de autoevaluación por parte de la Comisión de Carrera, los Comités de Maestrías, Especialidades y Doctorados. Evaluar el nivel de participación en esta etapa de todos los factores involucrados en el desarrollo de cada programa. ▪ Verificar si la estrategia institucional se proyecta hacia la preparación y superación de los recursos humanos para que puedan garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del desarrollo educacional definidos por el PCC, el Estado y el MES. ▪ Analizar cómo el CUM, en estrecha colaboración con el territorio y la Sede Central del CES gestiona y garantiza el respaldo material suficiente y pertinente, que le permite cumplir con la calidad requerida las exigencias del proceso de formación, investigación y extensión universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estrategia de acreditación institucional y su relación con: <ul style="list-style-type: none"> - Planeación estratégica general del centro - Planes de trabajo anual y mensual del centro y las facultades. - Estrategias de acreditación de carreras y programas. - Planes de trabajo metodológicos y estrategias de cada área. - Sistema de trabajo de la dirección de calidad. - Planes de superación de los recursos humanos. - Actas del consejo científico. - Actas de los consejos de dirección. ➤ Estrategia o procedimiento general de trabajo de la dirección de calidad. ➤ Informes de control a la calidad de los procesos, desde todas las áreas administrativas. Resultados evolutivos en los últimos cinco años. ➤ Informes de autoevaluación de facultades, departamentos, filiales, carreras y programas. Resultados evolutivos en los último cinco años. ➤ Existencia de fichas y otros instrumentos de trabajo para la gestión de la calidad en todos los procesos y subprocesos de la institución. Sus resultados anuales o

		<p>por etapas convenidas con los responsables de los procesos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Resultados parciales del trabajo de la dirección de calidad. Planes de mejora – Superación interna que se deriva de esos planes de mejora. ➤ Informes de las actividades desarrolladas por la dirección de calidad para la mejora continua de los procesos (se verifica en la dirección de calidad y en cada área involucrada) ➤ Cumplimiento de los objetivos de la conferencia nacional del PCC y de los lineamientos específicos. Su reflejo en las actas de los diferentes órganos de dirección, políticos y sindicales. Resultados. ➤ Evolución favorable del cumplimiento de objetivos e indicadores, que aparezca en otros informes que el MES solicite periódicamente. ➤ Muestreo a planes de trabajo individuales y desarrollo (fundamentalmente cuadros y profesores titulares, auxiliares y asistentes)
<p>1.2 MISIÓN Y DISEÑO ESTRATÉGICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar si la implementación del diseño estratégico deriva objetivos hasta cada trabajador, propiciando con ello el avance de todas las instancias del centro y consiguientemente el de la organización. Las estrategias del centro para la gestión y el desarrollo de sus procesos sustantivos son muestra de ello. ➤ Analizar si los valores compartidos constituyen normas de conducta que son evaluadas y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño estratégico de la institución y su relación con: <ul style="list-style-type: none"> - Cronograma de acreditación aprobado por el Consejo Científico. Cumplimiento y resultados. - Planes de acciones anuales y mensuales para su implementación en filiales, facultades, departamentos y

	<p>perfeccionadas mediante una eficaz gestión del centro, logrando para ello la participación e implicación de los diferentes actores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificar si se gestionan con las diferentes instancias, las estrategias para garantizar la organización, desarrollo y realización de acciones que fortalezcan la atención al trabajo político ideológico en la base, en coordinación con las organizaciones estudiantiles en los diferentes niveles. ➤ Analizar si se promueven acciones que permiten una transformación en la labor educativa y político ideológica en la residencia estudiantil. ➤ Participación e implicación de la comunidad universitaria en los Programas Priorizados en el interior de la universidad y en la sociedad. ➤ Si se constatan transformaciones y logros apreciables en la gestión, visibilidad e impacto del centro. ➤ Comprobar si los objetivos anuales tienen los criterios de medidas y precisan los resultados a alcanzar y como se cumplen. ➤ Comprobar si los trabajadores participan activamente en el proceso de generación y establecimiento de los objetivos. 	<p>áreas de trabajo. Derivación desde la estrategia institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes de trabajos anuales y mensuales de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Derivación desde la estrategia institucional y de las áreas correspondientes. ➤ Cronograma de acreditación de carreras y programas. Cumplimiento y resultados. ➤ Planes de contingencia para enfrentar y reducir la consecuencia de desastres. Sus resultados. ➤ Planes para el cuidado y conservación de los recursos materiales y del medio ambiente Sus resultados. ➤ Planes de labor educativa institucional, su vínculo con los planes de la UJC, FEU y SNTECD (en planes, informes y como resultados de entrevistas). Sus resultados. ➤ Planes de trabajo político ideológico, su vínculo con todas las organizaciones universitarias. Informes y resultados. ➤ Acciones encaminadas a la labor educativa e ideológica en la residencia estudiantil. Informes y resultados. ➤ Implicación de la comunidad universitaria en programas priorizados en la sociedad. Informes y resultados. ➤ Conducta manifiesta de estudiantes, docentes y personal de apoyo. ➤ Formas de evaluar los valores universitarios compartidos (en planes,
--	--	---

		<p>informes y como resultados de entrevistas). Planes de enfrentamiento a ilegalidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Logros en la visibilidad e impacto de la institución. Resultados. ➤ Trabajo sindical. Participación activa de los trabajadores en la elaboración y control de los objetivos institucionales.
<p>1.3 RELACIONES INTRA, INTERUNIVERSITARIAS Y CON OTRAS ENTIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar si el sistema de relaciones intra e interuniversitarias alcanza niveles significativos de intercambio académico, científico y pedagógico, y las relaciones internacionales promueven la efectividad de los intercambios académicos y son fuente para la obtención de recursos. ▪ Analizar la apertura al entorno que permite la integración y la cooperación. ▪ Analizar los acuerdos que existen con otros centros e instituciones. Convenios de trabajo ▪ Cómo el centro responde a las demandas del entorno. ▪ Comportamiento de las relaciones del centro con el FUM. ▪ Relaciones del FUM en su entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecimiento de relaciones de trabajo manifiestas entre las diferentes áreas de la Universidad (en planes, actas de reuniones, informes y como resultados de entrevistas), fundamentalmente de áreas transversales con el resto de las áreas. ➤ Establecimiento de relaciones funcionales sistemáticas con las filiales (en planes, actas de reuniones, informes de visitas y como resultados de entrevistas y cuestionarios). Sus resultados. ➤ Efectividad del trabajo en los municipios, en relación con la demanda social de cada territorio (en planes, actas de reuniones, informes y como resultados de entrevistas y cuestionarios) ➤ Relaciones funcionales entre el pregrado y el postgrado. ➤ Participación de la universidad en órganos de integración provinciales. Actas del COPESUM e informes, resultados. ➤ Apertura social y académica al territorio,

		<p>dado por el prestigio alcanzado por la universidad en la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Convenios de trabajo con entidades empleadoras de la provincia, (tanto de posibles graduados de pregrado, como de postgrado). Seguimiento y resultados. Seguimiento a los graduados en período de entrenamiento.➤ Convenios de trabajo con entidades del MINED, MINSAP, INDER y otros organismos centrales del estado a nivel provincial. Seguimiento y resultados.➤ Convenios de trabajo con otras universidades y centros de investigación de la provincia, uso racional de los recursos compartidos. Seguimiento y resultados.➤ Convenios de trabajo con universidades y centros de investigación de otras provincias. Seguimiento y resultados.➤ Convenios de trabajo con universidades y centros de investigación de otros países. Seguimiento y resultados de los intercambios académicos.➤ Obtención de recursos por la vía de la colaboración internacional.➤ Proyectos nacionales y territoriales en los que se participa. Seguimiento y resultados de evaluación.➤ Proyectos internacionales en los que se participa. Seguimiento y resultados.➤ Participación en redes nacionales e internacionales. Informes y resultados.
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cómo los resultados de las investigaciones se emplean en el perfeccionamiento del pregrado y postgrado ➤ Relaciones con proveedores de servicios no académicos. Planes, seguimiento y resultados para la comunidad universitaria.
<p>1.4 SISTEMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL Y DE APOYO AL ESTUDIANTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar si se logra una buena participación de profesores, trabajadores y estudiantes en la planificación y ejecución del trabajo de extensión intra y extrauniversitaria, y si la labor educativa en la residencia estudiantil está encaminada al desarrollo de valores y hábitos de convivencia que influyen en la formación integral del futuro profesional, y en su bienestar. ▪ Verificar si las condiciones de estudio y de trabajo de sus estudiantes y trabajadores garantizan el desarrollo del proceso docente educativo. ▪ Analizar si se dispone de implementos para el desarrollo de la educación física, el deporte y la recreación, así como con instrumentos y tecnología para el desarrollo del movimiento cultural y la actividad de comunicación social. ▪ Analizar la existencia de vida universitaria y la promoción y realización de diferentes actividades. ▪ Acciones de promoción cultural que desarrollan las instituciones culturales del centro. ▪ Interés por captar las necesidades y preocupaciones de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad en el trabajo en las secretarías docentes. Planes, seguimiento, resultados (en entrevistas y cuestionarios) que satisfagan las necesidades de docentes y estudiantes y la seguridad y custodia de los documentos. (revisión de expedientes y actas de exámenes de pregrado y postgrado) ➤ Opiniones (en cuestionarios y entrevistas) sobre debates centrados en las necesidades de estudiantes, docentes y personal de apoyo, que se desarrollan de manera planificada por los cuadros y organizaciones sindicales, estudiantiles y políticas. Diferentes vías y formas de comunicación con la comunidad universitaria. ➤ Planes de acciones para dar respuestas pertinentes a las inquietudes de los miembros de la comunidad universitaria. Seguimiento y resultados. ➤ Atención a la residencia estudiantil (en planes de todas las organizaciones). Hábitos de convivencia e higiene (observación, entrevistas y cuestionarios).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiantes extranjeros. Cumplimiento de las resoluciones, indicaciones y de la política trazada por el Gobierno y por el MES. Atención y respuesta a los problemas que plantean. ▪ Analizar el papel que juegan las organizaciones estudiantiles y su protagonismo dentro de la institución en relación con la residencia estudiantil. Analizar la incidencia que tiene la Reserva Especial en los consejos de dirección de las diferentes instancias. ▪ Medir el grado de satisfacción de los becarios con las condiciones de vida en la Reserva Especial y las opciones deportivas y culturales que se brindan. Posible utilización de cuestionarios. ▪ Valorar el estado de la higiene y el orden. ▪ Valorar los servicios médicos y estomatológicos que se brindan. ▪ Auditorías realizadas en los últimos 5 años. Sus resultados 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Condiciones óptimas de estudio de los estudiantes. (Observación, entrevistas y cuestionarios) ➤ Condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores. (Observación, entrevistas y cuestionarios) ➤ Programa de extensión universitaria, proyectos comunitarios. Informes y resultados. ➤ Intercambio cultural con la comunidad. Planes, informes y resultados. ➤ Atención a estudiantes extranjeros. Informes y resultados. ➤ Ambiente de trabajo, comunicación y convivencia en la universidad y las filiales. ➤ Trabajo de las cátedras honoríficas. Planeación y resultados. ➤ Nivel de satisfacción de la comunidad universitaria (cuestionarios y entrevistas) con la higiene, orden, limpieza, servicios médicos y estilo de vida saludable (observación) ➤ Calidad de la alimentación, acceso a agua potable, baños, áreas de esparcimiento y otras. (Cuestionarios y entrevistas) en relación con la calidad de vida. ➤ Cuidado y explotación de los recursos materiales. Planes vinculantes, seguimiento y resultados. ➤ Informes de auditorías y control interno realizadas. ➤ Planes para el enfrentamiento a las indisciplinas sociales que repercuten en la
--	---	---

vida universitaria. Informes y resultados.

VARIABLE: 2 GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
<p>2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el clima de colaboración y el trabajo en equipo, a partir de la constatación de la participación colegiada en los procesos de dirección. • Analizar poder de convocatoria de la organización a tareas de impacto. • Comprobar la existencia de una atmósfera de mutua confianza, como vía de consolidación del flujo de información entre directivos y subordinados como expresión de una dirección participativa. • Constatación de las vías de comunicación e información establecidas. • Analizar los niveles de información político-económico-social y profesional de estudiantes y trabajadores. • Satisfacción y ambiente laboral en los diferentes grupos de trabajadores. Valorar si es resultado del estilo de dirección que sigue la máxima dirección del centro. • Analizar las relaciones interpersonales, bienestar emocional, cohesión grupal y la existencia de conflictos, así como la satisfacción con relación a la atención al hombre y al ambiente laboral. Cómo se resuelven los conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacios formales de intercambios y comunicación de directivos con la comunidad universitaria. ✓ Aplicación de entrevistas y cuestionarios. ✓ Actas de los claustros universitarios a nivel de facultad y de filial ✓ Actas de los distintos órganos de dirección de la entidad. ✓ Relación entre los temas tratados en los órganos de dirección a nivel de centro y las unidades organizativas. ✓ Entrevista con los directivos de inversiones, aseguramiento y economía ✓ Actas de las asambleas del sindicato ✓ Estrategia de comunicación y divulgación. ✓ Expedientes de comisiones disciplinarias y cumplimiento de las sanciones aplicadas. ✓ Actas de las comisiones de divisa, del consejo económico y de dirección, del consejo docente y todos los órganos de dirección de la universidad. ✓ Actas de la comisión de eficiencia. ✓ Conocimiento por parte de los trabajadores de sus funciones. ✓ Plan de atención y estimulación a los trabajadores. ✓ Entrevista con los directivos de

	<ul style="list-style-type: none"> • Deberán analizarse las violaciones de la disciplina laboral, sanciones impuestas y comprensión y grado de participación del colectivo en el proceso disciplinario así como la valoración y ponderación de las personas sancionadas de las medidas tomadas. • Valorar la gestión para la mejora y garantía de las condiciones de trabajo. Revisar actas de la comisión de divisas, del consejo económico y de dirección; revisar las actas de la asamblea de eficiencia, revisión de las áreas de trabajo, entrevista con los directivos de inversiones, aseguramiento y economía del centro. 	<p>inversiones, aseguramiento y economía.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recorrido itinerante para observar el comportamiento de la comunidad universitaria, así como el orden, limpieza y embellecimiento.
<p>2.2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de superación de los trabajadores a partir de la estrategia de la Educación Superior y en correspondencia con los objetivos del Centro y del Trabajo Político Ideológico. • Evaluar la competencia de los Recursos Humanos en función del desempeño. (constancia de ejercicios de pase de categoría docente, el estado científico y académico del claustro y proyecciones existentes que posibiliten el salto hacia un nivel superior de desarrollo). • Revisar planes y estrategias de desarrollo de los recursos humanos en los diferentes niveles y escenarios. • Calidad de los procesos evaluativos a docentes, investigadores y personal no docente. Analizar la correspondencia entre el nivel de las autoevaluaciones y evaluaciones con el estado real de la institución. Revisar la existencia de planes de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planes de trabajo de los profesores titulares y auxiliares (por dos años), resultados de las evaluaciones. ✓ Planes de trabajo de los docentes y no docentes de los últimos dos cursos. Resultados de las evaluaciones. ✓ Estructura de las categorías docentes y científicas en los últimos cinco años. Por ciento en relación con el claustro total. ✓ Planes de superación para el personal docente y no docente ✓ Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC). de los últimos cursos ✓ Estrategia de trabajo con los alumnos ayudantes ✓ Estrategia de trabajo con los adiestrados ✓ Planes de trabajo de los adiestrados, evaluaciones parciales y finales. ✓ Planes de trabajo de la reserva científica. ✓ Sistema de superación integral del

	<p>medida individual y colectiva y su correspondencia con los objetivos de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correspondencia del modo de actuación de los profesores a tiempo parcial con la labor de formación que deben realizar. 	<p>claustró.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategia para la formación de doctores, máster y especialistas. Por ciento por años a fin de analizar su evolución. ✓ Comportamiento de las bajas en los últimos. ✓ Proyecciones de trabajo para la formación de doctores, máster y especialistas. ✓ Estrategia para la atención al sistema de seguridad e higiene del trabajo. ✓ Entrevistas y cuestionarios. ✓ Estrategia de Trabajo Político Ideológico.
<p>2.3. POLÍTICA DE CUADROS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procesos de evaluación del desempeño de los cuadros. • Analizar nivel de satisfacción de los cuadros y reservas respecto a la evaluación recibida. • Constatar los niveles de satisfacción de subordinados y superiores con la labor del cuadro (entrevistas a subordinados y superiores respecto). • Constatar violaciones cometidas en la política de cuadros (entrevistas a trabajadores, directivos y reservas). • Analizar el nivel científico y académico de los cuadros. (Revisar la correspondencia entre el nivel académico de los cuadros y el cargo que ocupa). • Reserva de cuadros y sus planes desarrollo. • Verificar conocimiento y aplicación del Código de Ética de los cuadros. • Identificar violaciones del Código de ética de los 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reserva de cuadros y sus planes de desarrollo individual ✓ Correspondencia entre el nivel académico de los cuadros y el cargo que ocupa. ✓ Evaluaciones de cuadros y la correspondencia con sus resultados ✓ Entrevista y cuestionario con los cuadros para analizar el nivel de satisfacción con las evaluaciones. ✓ Estrategia de superación de los cuadros y reservas ✓ Entrevista y cuestionarios para constatar los niveles de satisfacción de subordinados y superiores con la labor de los cuadros. ✓ Plan de estimulación de los cuadros. ✓ Código de ética de los cuadros y la firma por los mismos. ✓ Movimiento de cuadros. Correspondencia entre los movimientos efectuados y los planes de reserva

	<p>cuadros y medidas tomadas al respecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> Indagar sobre los niveles de prestigio y autoridad de los directivos ante su colectivo laboral. (entrevistas individuales y colectivas en diferentes áreas laborales y estudiantiles, cuestionarios) 	
--	--	--

VARIABLE: 3 FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE PREGRADO

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
3.1. LABOR EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Analizar si la proyección educativa en el pregrado se concibe como un sistema coherente, con un adecuado balance en sus tres dimensiones: curricular, extensionista y de la vida sociopolítica, y orientados a cumplir con calidad los objetivos de cada año académico. Analizar si se destaca la calidad de la estrategia educativa revelada en su coherencia, concreción y enfoque sistémico de los procesos del pregrado, posgrado, investigación y extensión; así como por la participación activa de profesores y estudiantes en su desarrollo. Si la labor educativa de los estudiantes es un aspecto de primordial importancia para su formación integral, y su expresión en la proyección educativa tiene un elevado nivel de ejecución, y es atendido de modo privilegiado el control de la marcha del proyecto. Si se elabora la proyección educativa y las acciones educativas individuales con los estudiantes en 	<p>✓ En el proyecto educativo del centro, tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Su relación con los proyectos de cada carrera. Coherencia y balance entre sus dimensiones (curricular, extensionista y de vida sociopolítica) Su enfoque sistémico, al relacionar los procesos de pregrado, postgrado, investigación y de extensión. Participación de docentes y estudiantes en su aprobación y ejecución. Inclusión de acciones de impacto social y educativo. Inclusión de acciones deportivas y artísticas. Movimiento de aficionados al arte y deportivo. Forma de control de la marcha del proyecto. Informes y actas. Relación con la estrategia de TPI del centro y las Facultades

	<p>coordinación con las organizaciones estudiantiles incluyendo las respectivas tareas de impacto. Este se ejecuta y se evalúan sus resultados. Se elabora, ejecuta y evalúan los resultados de la preparación metodológica de los profesores en particular a tiempo parcial, jóvenes, adiestrados y alumnos ayudantes dirigida al proceso de educación mediante la instrucción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se evalúa el proceso de transformación de los estudiantes durante el curso académico así como la ejecución y los resultados de las acciones de promoción cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informes de las evaluaciones integrales de los estudiantes. ✓ Informes del trabajo de los colectivos estudiantiles. Seguimiento en las actas de las comisiones de carrera. ✓ Informes sobre la labor educativa orientada / ejecutada por la UJC y la FEU. ✓ Atención al tema de la formación de valores en los colectivos docentes de diferente tipo y colectivo estudiantil. ✓ Planes de atención diferenciada a jóvenes adiestrados, recién graduados, a tiempo parcial y alumnos ayudantes. Informes de la evaluación de esos planes – Actas de reuniones de los órganos de dirección implicados. ✓ Control de las regularidades y tendencias en las evaluaciones integrales de los estudiantes. Informes de la UJC y la FEU. Seguimiento en las actas de las comisiones de carrera. ✓ Informes de prácticas laborales. Resultados desde lo educativo. ✓ Visita a unidades docentes y de la producción - entrevista con profesores y estudiantes. ✓ Funcionamiento de las estructuras del centro para la atención a la residencia estudiantil. Intercambio con becados e integrantes de las mismas. ✓ Entrevista a profesores, estudiantes y trabajadores.
<p>3.2 GESTIÓN PARA LA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar si el trabajo metodológico que se realiza a 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En el Plan de trabajo metodológico:

<p>FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS DIFERENTES ESCENARIOS</p>	<p>nivel de departamento docente garantiza una adecuada orientación y control del trabajo docente educativo en todas las disciplinas. Los planes de trabajo metodológico y los resultados de los controles a actividades docentes realizados por el departamento avalan esa labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appreciar si existen resultados positivos en el trabajo metodológico en relación con el perfeccionamiento de las diferentes disciplinas, con énfasis en las actuales prioridades. • Lograr niveles adecuados en los controles a clase a todos los profesores a tiempo parcial • Analizar si el trabajo realizado en relación con el aseguramiento bibliográfico en las diferentes asignaturas evidencia niveles adecuados de actualidad. Los profesores garantizan, con su trabajo metodológico, esta labor. Todas las asignaturas que se imparten tienen una adecuada presencia en la red, utilizando plataformas interactivas que aseguran una correcta utilización por los estudiantes, los cuales expresan satisfacción con esta labor. Análisis del grado de explotación de las TICs en la formación de profesionales competentes, con amplia cultura social, humanística y económica. • Analizar el cumplimiento de los objetivos previstos en el plan de estudio y el Modelo del Profesional. Si se realiza una adecuada gestión pedagógica de la carrera, en correspondencia con los objetivos previstos en el modelo del profesional y con las prioridades de la Facultad y la IES para el curso. El colectivo de carrera funciona establemente, sus 	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con las necesidades reales de los docentes. (Evaluación profesoral u otras fuentes de información) - Control a las actividades docentes de los departamentos, su relación con el trabajo metodológico anterior y posterior al control. - Flexibilidad en su concepción y ejecución. - Relación con el aseguramiento bibliográfico de cada carrera. - Preparación de los tutores. - Atención a los municipios. - Integración de los componentes académico, laboral e investigativo. - Perfeccionamiento del currículo. - Utilización de métodos activos y/ o desarrolladores. - Concepción del uso de los medios didácticos. – Uso de las TIC. Plataforma Interactivas - Trabajo interdisciplinar en la carrera. - Valores profesionales y humanos en cada carrera. ✓ Informes de controles a actividades de trabajo metodológico de diferente tipo. (Curso actual y curso anterior – relación entre las actividades de diferentes cursos) ✓ Informes de los controles a clases a todos los docentes, fundamentalmente a los de menor categoría, a tiempo parcial o con necesidades relevantes. (curso actual y
--	---	--

	<p>acciones dan respuesta a las necesidades de la carrera y aseguran la estabilidad de los años y las disciplinas. Los planes de trabajo metodológico reflejan adecuadamente esta labor y se asegura por la dirección de la facultad su adecuada instrumentación y control. Preparación de los tutores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los documentos que avalan los planes de estudio y sus modificaciones. • Cumplimiento de las regulaciones establecidas y de las disposiciones y políticas trazadas por el Estado y por el MES con relación a las distintas vías de acceso a la ES, el proceso para implementarlas y su transparencia. • Análisis de la gestión para la implantación y perfeccionamiento del currículo. Grado de flexibilidad del currículo así como la concreción de los programas electivos y optativos. • Verificar cómo se tienen en cuenta los criterios de empleadores y graduados. • Organización del proceso docente en la carrera con el objetivo de dar cubrimiento a todos los modos de actuación profesional declarados en el currículo. • Constatación de la integración entre los componentes académico, lo laboral y lo investigativo a partir de las exigencias del modelo del profesional en el logro de los modos de actuación del profesional y su reflejo en la identificación y solución de problemas. Prácticas laborales. Alcance y valoración de lo logrado. • Utilización de métodos con enfoque investigativo en 	<p>curso anterior – relación entre las actividades de diferentes cursos)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reuniones en los departamentos de la sede central, para valorar el intercambio y apoyo a los docentes de los CUM. Informes y actas. ✓ Uso de la red informática para la actualización de la bibliografía. Uso, resultados, análisis de las trazas. ✓ Conocimiento del modelo del profesional por estudiantes y docentes. Cumplimiento de sus objetivos. Cuestionarios y entrevistas. ✓ Relación entre el modelo del profesional y sus objetivos, con los objetivos declarados en cada carrera por años. Evolución. ✓ Implantación y perfeccionamiento del currículo. Análisis en los departamentos, aprobación en las facultades. ✓ Funcionamiento del colectivo de carrera. Informes y actas de los órganos de dirección. ✓ Dominio de los planes de estudio y sus modificaciones. Análisis de las modificaciones en informes y actas correspondientes. ✓ Ajustes a los planes de estudio por prioridades de la provincia y el país. Aprobación en informes y actas correspondientes. ✓ Programas analíticos de las asignaturas. ✓ Indicaciones metodológicas para la implementación de los programas
--	---	--

	<p>las diferentes formas de organización de la enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interdisciplinarias logradas en todos los componentes del proceso pedagógico. • Valores profesionales y humanos definidos para su trabajo en la carrera. Análisis de cómo se trabajan los mismos en el proceso docente educativo. Corroboración de los mismos en las entrevistas con los colectivos de disciplinas, años, departamentos docentes, estudiantes. • Controlar la adecuada implementación de las normas para los descuentos ortográficos y evaluar el impacto de esta labor en los estudiantes. • Asegurar el adecuado cumplimiento de la instrucción que norma la realización de evaluaciones parciales y finales en todas las asignaturas. • Lograr la correcta aplicación de las normativas relacionadas con la asistencia a clases en las carreras que se imparten en los municipios • Analizar si los profesores participan en los programas priorizados y nacionales, especialmente en la universalización de la educación superior, brindando una respuesta eficiente y eficaz a las demandas; • Si poseen en el medio universitario reconocimiento por su trabajo científico metodológico, e igualmente por la sociedad por su activa participación en la solución de los problemas del territorio y de la región vinculados a la profesión. • Entrevista con miembros del colectivo de carrera, 	<p>analíticos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso de acceso de los estudiantes a las diferentes carreras. Implicación de las facultades en el proceso. Informes u actas correspondientes. ✓ Plan de acción de los departamentos para el apoyo a estudiantes de los primeros años. ✓ Gestión para el aseguramiento de la bibliográfica de cada carrera. Resultados. Informes u actas. ✓ Elaboración y uso de materiales en soporte magnético. ✓ Elaboración y uso de guías de estudio elaboradas. ✓ Uso de las tecnologías (aulas virtuales, sitios web de cada carrera) ✓ Informes de análisis sobre el trabajo interdisciplinar en la carrera. ✓ Valoraciones de los valores profesionales y humanos contextualizados a cada carrera. Cuestionarios y entrevistas. ✓ Cumplimiento e impacto del descuento ortográfico en los resultados docentes. Opinión de estudiantes y docentes. (exámenes escritos de todo tipo, entrevistas y cuestionarios) ✓ Cumplimiento de las normas de evaluación parcial y final en cada asignatura. Actas y exámenes. ✓ Control de la asistencia de los estudiantes, su seguimiento por los colectivos de estudiantes y reuniones de los colectivos
--	--	---

	<p>colectivo de año, departamento y colectivo de disciplina o asignatura para analizar la concepción de la labor educativa, político ideológica y sus resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la calidad del claustro mediante entrevistas, precisando el nivel y experiencia del claustro que imparte docencia en las disciplinas del ejercicio de la profesión. Preparación político ideológica. • Análisis del colectivo de la disciplina integradora. Intercambio y comprobación de los resultados. Valoración de los exámenes de premio. • Relación de la actividad científica metodológica y resultados obtenidos. • Resultado de las publicaciones realizadas en función de las exigencias del plan de estudio. • Papel en los colectivos pedagógicos. • Valoración de los resultados de la virtualización del proceso pedagógico. 	<p>docentes y del profesor guía. Registros de asistencia y evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de las normativas sobre la asistencia de los estudiantes. Informes u actas. ✓ Participación de los colectivos en los programas priorizados y acciones de universalización. Informes u actas. ✓ Planes de práctica laboral. Su cumplimiento y resultados. ✓ Intercambios con empleadores y estudiantes en las unidades docentes donde se desarrollan las prácticas. ✓ Reconocimientos a los docentes y alumnos ayudantes por sus logros en el trabajo científico – metodológico y en la solución de problemas del territorio. ✓ Concepción de la labor educativa en la institución y del trabajo político ideológico. Cuestionarios y entrevistas. ✓ Informes sobre situación de fraudes académicos en los últimos cinco cursos. ✓ Nivel y experiencia del claustro. Grado de compromiso con su superación y labor educativa. ✓ Reunión con los docentes de la disciplina integradora. Análisis de los resultados de la labor docente y de exámenes. ✓ Actividad científica relevante del claustro, su impacto en el trabajo de pregrado y postgrado. Premios obtenidos
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicaciones de docentes y estudiantes, su impacto en la comunidad universitaria. ✓ Papel de los colectivos pedagógicos, su autoreconocimiento como ente educativo. Entrevistas y cuestionarios. <p>Además deben analizarse los demás aspectos señalados como criterios dentro de este indicador.</p>
<p>3.3. ESTUDIANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la participación de los estudiantes en los programas priorizados y nacionales, brindando una respuesta eficiente y eficaz a las demandas; los estudiantes participan de forma protagónica como sujetos activos de su proceso formativo, con una elevada calidad en el cumplimiento de las tareas asignadas. • Entrevistas a estudiantes. Verificar resultados alcanzados en la estrategia educativa, analizando, de acuerdo a la modalidad de la carrera, la promoción, la participación de los estudiantes en las tareas de impacto social, en la universalización u otros, resultados del forum científico estudiantil, participación en prácticas investigativas laborales, festivales de cultura, eventos deportivos, movilizaciones políticas y militares, guardia obrero estudiantil, brigadas estudiantiles de trabajo y otras. Influencia de estos resultados en la transformación político ideológica de los estudiantes. • Grado de motivación e implicación con la carrera de los estudiantes, y capacidad de autogestión del aprendizaje. • Entrevistas a profesores guías, profesores del año, 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación de estudiantes en programas priorizados. Resultados, informes u actas. ✓ Informes de promoción, verificando análisis de acuerdo a modalidad de la carrera, fuente de ingreso. Regularidades, tendencias. Medidas tomadas. Eficiencia en el ciclo. ✓ Control por la carrera, profesores guías, tutores, UJC y la FEU de los: <ul style="list-style-type: none"> - Informes de los resultados en investigaciones estudiantiles. - Informes de los resultados en la participación en Forum estudiantiles y otros eventos científicos. - Informes de los resultados en festivales culturales. - Informes de los resultados en eventos deportivos. - Informes de los resultados en movilizaciones de trabajo político y social. - Informes de la guardia estudiantil. ✓ Movimiento estudiantil por el desarrollo de la investigación – Informes de la FEU y la UJC.

	<p>tutores y asesores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar con la comisión de carrera cuál es el objetivo integrador o modo de actuación de la profesión que caracteriza al año o ciclo en que se encuentra el estudiante. Análisis de cómo se logra la integración, precisando el modo de actuación y evaluarlo mediante el ejercicio integrador real con estudiantes seleccionados. Exámenes de Historia y de Marxismo Leninismo. • Analizar la calidad de los trabajos de curso, de los trabajos de diploma u otras formas de culminación. Discusión con los autores. Analizar su formación en investigaciones y la expresión del rigor en el uso de la metodología de la investigación en el desarrollo de los trabajos de curso y de diploma. • Entrevista a los tutores de trabajos de curso y de diploma y a los profesores de la disciplina integradora, de las asignaturas del ejercicio de la profesión y de otras formas de culminación de estudios. • Constatar la participación de las organizaciones estudiantiles en las diferentes vertientes del quehacer universitario. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento del objetivo integrador o modo de actuación profesional que caracteriza cada año de la carrera, su implicación en la labor formativa. ✓ Iniciativas estudiantiles a favor del desarrollo de la carrera. ✓ Reunión con los docentes de la disciplina integradora. Análisis de los resultados de la labor docente y de exámenes. ✓ Resultados de los exámenes integradores. Regularidades y tendencia. ✓ Comprobaciones realizadas por el centro a las asignaturas de Marxismo – Leninismo e Historia. ✓ Informes semestrales y de curso del Departamento de Marxismo – Leninismo. ✓ Resultados de las cuestionarios de satisfacción de los estudiantes con las disciplinas de Marxismo – Leninismo e Historia. ✓ Calidad de los trabajos de curso y de diploma. Actualización de la bibliografía utilizada, novedad, resultados, uso adecuado de la metodología de la investigación. Entrevista con sus autores y tutores. ✓ Participación de los estudiantes en exámenes de la dignidad. Trabajo vinculante para ello. ✓ Participación de estudiantes en investigaciones y proyectos. Resultados. ✓ Movimiento estudiantil por el desarrollo de la investigación – Informes de la FEU y la
--	---	---

		<p>UJC.</p> <p>✓ Informes del análisis de la eficiencia académica y vertical. Medidas para su mejora (curso tras curso) en planes y actas de las facultades y a nivel institucional, al menos una vez por curso.</p>
--	--	--

VARIABLE 4 : INTERACCION SOCIAL

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
4.1. INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Valorar las regularidades de la comunicación con instituciones, empresas, comunidades científicas, tecnológicas y culturales del territorio y con los egresados. ○ Valorar cómo se proyecta la formación del potencial científico. ○ Analizar las publicaciones en revistas arbitradas, patentes aprobadas, participación en eventos de carácter nacional e internacional. Seleccionar una muestra representativa e identificar certificaciones. ○ Valorar la socialización de la información y producción científica. Premios, avales, reconocimientos, distinciones alcanzadas por esas producciones. Premios o condecoraciones por sus aportes al desarrollo social del país o el territorio. ○ Capacidad para asumir la demanda de transferencia de conocimiento y tecnología provenientes de entidades productivas y de servicios territoriales y nacionales. ○ Participación en proyectos de investigación que dan 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plan de Ciencia y Técnica ❖ Proyectos de investigación. (informes actualizados de la marcha de cada proyecto) ❖ Proyectos de desarrollo local en los municipios. ❖ Reunión con líderes de proyectos. ❖ Informes de rendición de cuentas de las investigaciones y proyectos del centro y Centros de estudio o de investigación (dos años) ❖ Informes de la participación en redes de conocimiento, investigación, desarrollo e innovación. ❖ Convenios y contratos territoriales, nacionales e internacionales en que se participa. Resultados manifiestos. ❖ Informes de las acciones para asumir los avances de la ciencia y la innovación provenientes de entidades productivas y de servicios. ❖ Informes de los servicios técnicos y de investigación aplicados en la institución,

	<p>respuesta a necesidades nacionales y territoriales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La participación en tareas de impacto social y productivo, también de contenido científico técnica. ○ El aprovechamiento de la actividad y los colectivos de investigación para la formación de valores. ○ El cumplimiento de los propósitos de la práctica laboral e Investigativa. ○ La existencia de investigación en formación de valores y/o su generalización. ○ La evaluación de otros impactos de la ciencia y la innovación. ○ Resultados de la gestión del conocimiento y la innovación en los municipios. 	<p>las empresas y las entidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Por ciento de estudiantes incorporados a la investigación derivada de proyectos y convenios. ❖ Entrevistas a estudiantes incorporados a la investigación para conocer las tareas que realizan y su implicación. ❖ Estrategia de desarrollo sustentable y protección del medio ambiente. Informes de su valoración y cumplimiento. Medidas (en actas de reuniones a todos los niveles y municipios y el CITMA) ❖ Participación de profesores en Comisiones Nacionales y Provinciales del CITMA y otros organismos
<p>4.2. POSGRADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar la satisfacción entre los estudiantes de postgrado por la calidad y pertinencia de los programas recibidos. Existe satisfacción entre los profesores de los centros universitarios municipales vinculados a las ramas del saber atendida por la Facultad, por la calidad y alcance de la preparación que se les brinda. ○ Comprobar si los jóvenes profesores muestran satisfacción por la calidad del plan de formación que se les ha aprobado y por el grado de ejecución del mismo. Existe un plan coherente para culminar la formación doctoral de estos jóvenes. ○ Verificar si la institución atiende, con calidad y de acuerdo a sus potencialidades, la formación doctoral de aspirantes internos y externos usando sus 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vías utilizadas para la determinación de las necesidades de superación del territorio. Informes por curso escolar (últimos cinco años – su relación con las ofertas) ❖ Convenios y contratos territoriales en que se participa. Resultados manifiestos. ❖ Valoraciones de la influencia del posgrado en la calidad de la formación. (en actas de reuniones de las facultades y postgrado) ❖ Existencia de redes de cooperación para el postgrado y la investigación científica (que fortalezcan la formación interna y la de investigadores de otras universidades, instituciones docentes y científicas. Informes de los resultados ❖ Actividades académicas que se ofrecen a

	<p>potencialidades en la investigación científica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar si se satisfacen las necesidades de formación académicas internas y en el territorio en los programas de maestría y especialidad que se requieren de acuerdo a las potencialidades de la institución. ○ Analizar si se hace énfasis en la formación de los profesores a tiempo parcial. ○ Analizar si los procesos de mejoramiento de la calidad de estos programas son continuos, con énfasis en la autoevaluación y con resultados en la acreditación acordes a las potencialidades de la institución. ○ Analizar si existe una buena cooperación interna y con otras instituciones de la región, nacionales e internacionales que permiten hacer más eficiente y de mayor calidad el posgrado que se imparte. ○ Analizar la pertinencia e impacto de la formación de posgrado en la capacitación de los profesionales del territorio y las ramas atendidas por la institución. ○ Planes de superación de acuerdo con las prioridades que permitan la formación de másteres, especialistas de posgrado y doctores de primero y segundo nivel. 	<p>profesionales de otras universidades y del territorio. Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Plan de postgrado del centro y facultades. Cumplimiento y medidas (en actas e informes de cada facultad y de la Dirección de postgrado) ❖ Control de programas de maestría que se imparten y sus resultados académicos (en facultades, secretarías y dirección de postgrado) ❖ Control de los doctorados en que se participa y sus resultados (en facultades y dirección de postgrado) ❖ Reunión con maestrantes. ❖ Reunión con Doctorantes. ❖ Informes de autoevaluaciones de todas las ediciones concluidas, de todos los programas de maestría. ❖ Informes de valoraciones de los planes de mejora de cada edición, en los programas de maestría. Resultados y proyecciones ❖ Información de las necesidades de superación de todos los profesores (de las sedes centrales y de los CUM que se han detectado – desde evaluaciones profesoriales y otras vías), en relación con las ofertas, a través de la integración, haciendo énfasis en idiomas, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología, redacción de artículos científicos y metodología de la investigación; en particular los contenidos
--	--	--

		<p>para la preparación política, pedagógica y en gestión que los habilita como profesores universitarios.</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Necesidades de superación cubiertas y no cubiertas. (informes que revelen la forma y vías de determinar esas necesidades)❖ Control de la formación de másteres y especialistas para otros centros. (dirección de postgrado).❖ Planes de defensa de maestría y doctorados. Cumplimiento. Medidas y perspectivas. (facultades y dirección de postgrado (últimos cinco años).❖ Relación entre los temas de las tesis de Maestría y de doctorados con las líneas y proyectos de la institución y otras instituciones de origen de maestrantes y doctorantes.❖ Informes de control de las necesidades de superación cubiertas por las maestrías, solicitadas por los centros de procedencia de los maestrantes. (programas y dirección de postgrado)❖ Entrevistas a directivos de los centros de procedencia de los egresados de las maestrías.❖ Entrevistas a egresados de maestría.❖ Informes con los resultados de la capacitación de cuadros y reservas de la localidad y territorio.❖ Entrevistas con los directivos de los organismos empleadores para conocer opiniones sobre la calidad general de la
--	--	--

<p>4.3. PROYECCIÓN COMUNITARIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar la pertinencia de las líneas de investigación con las exigencias del desarrollo científico técnico y socioeconómico de la región y del país. Actualidad con el desarrollo científico internacional. Efecto de los proyectos comunitarios. ○ Determinar, mediante entrevistas a directivos de la institución, de las entidades empleadoras, el grado de satisfacción. ○ Precisar, mediante el análisis de los currículos de profesores y tutores, entrevistas individuales y la certificación en los casos necesarios, la existencia de contratos y convenios interinstitucionales de colaboración con diferentes entidades y otras similares. ○ Comprobar la participación en redes nacionales y convenios con otras instituciones cubanas y redes e instituciones internacionales. Pertenencia a sociedades científicas nacionales o internacionales ○ Alcance de la aplicación a la práctica de los resultados de los servicios técnicos y de las investigaciones realizadas por directivos, profesores, estudiantes, en el que se tiene en cuenta las dimensiones científico-tecnológica, económico-social, política, cultural y ambiental. ○ Correspondencia del Programa de Extensión con los problemas detectados en el diagnóstico, y su contribución a la formación cultural integral. ○ Resultados de la labor de promoción cultural intra y extrauniversitaria en las comunidades. 	<p>capacitación a los cuadros de dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cumplimiento del plan de plazas para los cursos diurnos y por encuentros, principalmente en las carreras priorizadas. Existen políticas efectivas para garantizar la matrícula en todo tipo de curso y el amplio acceso a la educación superior de la población en general. ❖ Informes de las asesorías a las estrategias de desarrollo local. Resultados ❖ Informes del trabajo intersectorial para responder a necesidades de desarrollo local (con énfasis en los recursos humanos) Resultados ❖ Proyectos extensionistas que se desarrollan. Pertinencia de los mismos. ❖ Sistema de cursos de extensión universitaria destinados a los profesionales y a la población en General. Resultados manifiestos. ❖ Entrevistas a líderes comunitarios para valorar el impacto de la labor universitaria.
---	---	---

	o Realización de actividades que tributan a los programas de prevención.	
--	--	--

VARIABLE 5: INFRAESTRUCTURA Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
5.1. ASEGURAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evaluar el grado de aseguramiento que los recursos materiales, de transporte y financieros brindan al desarrollo regular de las principales actividades de la institución. Mecanismos de distribución y eficiencia en su utilización. Políticas de ahorro. Relación e impacto entre trabajadores y estudiantes. ✚ Grado de satisfacción con el empleo y organización de los recursos y el aseguramiento que brindan a la calidad del proceso docente educativo. Utilización de cuestionarios. ✚ Evaluar los volúmenes, organización y cuidado de los recursos materiales almacenados en el centro destinados a los diferentes procesos. Excesos y déficit de los mismos. ✚ Evaluar el control y eficiencia en la utilización de los recursos energéticos y de transportación Cumplimiento de los planes de estos recursos. ✚ Evaluar si los planes técnicos económicos y de presupuesto se discuten y enriquecen con los trabajadores y estudiantes. ✚ Valoración del respaldo bibliográfico que se brinda a estudiantes y profesores. Grado de actualización de la misma. Uso y calidad del servicio que brinda la biblioteca y con qué grado garantiza el desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto aprobado y % de ejecución por partidas. (constancia de las fuentes primarias que deciden su elaboración y aprobación) - Actas de Consejo de Dirección o Económicos. (Valoraciones de las necesidades y las prioridades debidamente actualizadas, con vista a asegurar los recursos necesarios mediante el plan, el presupuesto estatal y demás vías de financiamiento complementario) - Plan de aseguramiento a las tareas de la Defensa, cumplimiento y perspectivas. - Informes de la gestión económica presentada en los consejos de dirección y económica, Informes de oponencia. - Mecanismos establecidos para el control de la gestión económica. Resultados. - Resultado de las evaluaciones externas e internas al control interno, verificaciones, inspecciones recibidas (dos años) - Planes derivados de los controles y auditorías. Cumplimiento y resultados. - Desagregación óptima del presupuesto para el respaldo de los procesos universitarios. Cumplimiento y medidas.

	<p>académico de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Valoración y desempeño de los laboratorios en función de su apoyo al proceso docente. Estado de los equipos y medios para la realización de las prácticas docentes y al proceso investigativo que demandan la utilización de los mismos. ✚ Valoración de las aulas, mobiliarios, pizarrones, iluminación, entre otros aspectos. ✚ Comprobación en la Residencia Estudiantil del estado de las áreas de dormitorios, de estudio, baños, mobiliario, iluminación, etc y densidad de becarios por áreas. Comprobar con los becarios extranjeros estos aspectos y su grado de satisfacción ✚ Valoración del uso, cuidado y grado de aseguramiento de las TIC a estudiantes como profesores .Relación cantidad, facilidades en su utilización y control de las mismas. ✚ Valorar el resto de los recursos, alimentación, higiene y estado de los inmuebles, eficiencia y calidad en la prestación de los diferentes servicios que se brindan. ✚ Utilización y eficiencia en la utilización de todos los recursos en función del proceso de mejoramiento permanente de la calidad. Su distribución adecuada y nivel de satisfacción en los CUM. ✚ Correspondencia de los recursos que se adquieren y su utilización con los planes y los objetivos políticos ideológicos y formativos. ✚ Gestión y uso de ATM, Aseguramiento técnico al equipamiento y edificaciones, transporte, alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y utilización de la bibliografía (textos y materiales complementarios en almacenes, en departamentos, biblioteca y entregados a los estudiantes) - Control de los materiales e insumos para el desarrollo de los procesos sustantivos (en diferentes áreas y almacenes) - Informes de los consejos de dirección, económicos, de reuniones del PCC, de la UJC, de la FEU y el SNTECD sobre el aseguramiento administrativo a las actividades del centro. - Estado constructivo y funcional de las edificaciones, instalaciones docentes y de albergue, el equipamiento, el mobiliario, iluminación, escaleras, baños, redes técnicas y otros activos tangibles, presentan un estado técnico que posibilita el desarrollo, ejecución y cumplimiento de las principales misiones de la institución. (áreas y puestos de trabajo poseen la iluminación, ventilación y organización establecidas y se cumple con los requisitos previstos para cada actividad, de manera que está protegida la salud de los trabajadores y estudiantes) - Visitas y recorridos a todas las instalaciones. - Estado funcional de los laboratorios. Utilización óptima de los recursos materiales asignados. - Estado funcional de los laboratorios de computación. (verificar disponibilidad y
--	--	---

	<p>y fondos financieros.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Calidad de los servicios de información. Acceso a bases de datos referativos, textos completos o multimedia. 	<p>accesibilidad de estudiantes y docentes)</p>
5.2. RECURSOS INFORMÁTICOS	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aumenta la virtualización del proceso docente educativo, los procesos de gestión académica y económica, el empleo de las teleconferencias, plataformas de teleformación y otras aplicaciones de la Web 2.0 a la formación e investigación. Existen avances en la migración al software libre y funciona un sistema de seguridad informática adecuado a las características del centro. ✚ Está generalizado, entre profesores y estudiantes de años superiores, el uso de bases de datos remotas, las bibliotecas digitales personalizadas, el trabajo colaborativo en redes académicas, la construcción de las bases de datos telemáticas y la producción intelectual utilizando gestores. ✚ Actualización de posgrado y la investigación a partir del uso de bases de datos remotas, bibliotecas digitales y otras. ✚ Uso de plataformas interactivas en la formación de pregrado y postgrado. Por ciento de cursos virtuales en relación con el plan de estudio 	<ul style="list-style-type: none"> - Estado de la red interna - Servicios que se ofertan en la red a la gestión académica y económica. - Informes de teleconferencias en que se ha participado. - Grado de virtualización de asignaturas, carreras y programas académicos. - Planes de migración a software libres. Cumplimiento y perspectivas. - Plan de seguridad informática del centro y áreas. Informes del cumplimiento. Resultados. - Informes de la utilización de los gestores de información y su vínculo con la producción intelectual. - Informes del uso de bases de datos remotas, facilidades para ello. - Informes del uso de bibliotecas digitales y el trabajo colaborativo en redes académicas. - Construcción de bases de datos telemáticas y su utilización. - Valoraciones sobre la actualización de los procesos de pregrado, posgrado y la investigación a partir del uso de bases de datos remotas, bibliotecas digitales y otras (en informes de los CD de las facultades)
5.3. ASEGURAMIENTO A LA	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Las residencias estudiantiles se encuentran en buen 	<ul style="list-style-type: none"> - Desagregación óptima del presupuesto

<p>RESIDENCIA ESTUDIANTIL</p>	<p>estado técnico, brindan una aceptable comodidad y ambientación en diferentes grados. Cuentan con las facilidades indispensables para el normal desempeño de las funciones y vida de los becados, todo lo cual proporciona una estancia con un nivel aceptable de comodidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Los becados reciben una alimentación adecuada, las instalaciones de cocina comedor presentan un estado técnico que no afecta la eficiencia y la eficacia del servicio, además de disponer de los utensilios y las facilidades necesarias. ✚ Los servicios médicos y estomatológicos cumplen con los requisitos especializados establecidos por el órgano rector y se desarrollan en instalaciones cuyo estado técnico aseguran los mismos. ✚ Existen instalaciones dirigidas al entretenimiento, la recreación, el deporte y el disfrute de los estudiantes, especialmente de los becados. 	<p>para el respaldo de los procesos universitarios. Cumplimiento y medidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estado de las edificaciones (mobiliario, iluminación, escaleras, agua potable, baños) - Planes de mantenimiento de las residencias estudiantiles, Cumplimiento y resultados. - Cuestionarios y entrevistas a estudiantes becados sobre facilidades en sus residencias estudiantiles. (sobre todo agua potable, baño sanitario, iluminación y seguridad) - Condiciones de la cocina y el comedor para el servicio de la alimentación. - Informes del balance nutricional mensual de estudiantes y personal docente y de apoyo. - Cuestionarios a estudiantes, docentes y personal de apoyo sobre higiene en la elaboración y expendio y calidad de la alimentación. - Calidad de los servicios médicos y estomatológicos. Visita a las instalaciones médicas (estado técnico y de avituallamiento) - Estado de las instalaciones dirigidas al entretenimiento, la recreación, el deporte y el disfrute de los estudiantes, especialmente de los becados. (Recursos disponibles) - Cuestionarios y entrevistas a estudiantes sobre las opciones de recreación.
--------------------------------------	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Visitas y recorridos: Residencia estudiantil, cocina, comedores, almacenes, posta médica y cafeterías y otros servicios de la u universidad.
<p>5.4. ASEGURAMIENTO A LA VITALIDAD DE LA INSTITUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Las áreas verdes, la iluminación pública y los viales mantienen un estado técnico aceptable. ✚ Se logra mantener la vitalidad de la institución, asociada a las garantías existentes para el funcionamiento en condiciones normales, referidas al suministro energético, de agua, así como la transportación, incluidas las redes técnicas exteriores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desagregación óptima del presupuesto para el respaldo de los procesos universitarios. Cumplimiento y medidas. - Visitas y recorridos: Cocina, comedores, almacenes. áreas verdes, redes de iluminación externa y viales internos y acceso externo. - Estado de vitalidad del transporte ligero, colectivo y de carga. Planes de mantenimiento y perspectivas. (Informes y entrevistas) - Suministro energético y de agua, cumplimiento de los planes de ahorro. Medidas y perspectivas. (informes y entrevistas).
<p>5.5. RECURSOS Y DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICO – FINANCIERA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los recursos humanos que garantizan la gestión económico – financiera poseen la calificación profesional y el nivel de experiencia necesarios; y la estrategia para la superación y capacitación de los mismos se desarrolla con efectividad. Se dispone de los equipos y recursos técnico – materiales necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Calificación académica y experiencia en su puesto de trabajo del personal del área económica. (expediente laboral) - Control de las formas de superación del personal del área económica. - Existencia de recursos técnicos y materiales para la gestión económica y financiera. - Informes del control a la gestión económica y financiera. Resultados, planes de mejora y su seguimiento.

VARIABLE: 6 IMPACTO SOCIAL **Pensamos que esta variable debe distribuirse por las demás para dar un enfoque más integral de estos procesos en cumplimiento del encargo social**

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
6.1. CALIDAD DEL GRADUADO	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar el grado de satisfacción de los empleadores en cuanto a la profesionalidad, ejemplaridad, compromiso, desarrollo político y permanencia de los graduados. • Valorar la relación de la IES con los organismos empleadores territoriales en aras de mejorar la calidad del graduado en su preparación teórica y práctica y lograr la eficiencia académica. • Comprobar el grado de satisfacción de los estudiantes y profesores con la calidad del proceso docente educativo y la calidad profesional alcanzada. Precisar cómo, quiénes y cuándo se realiza el seguimiento al egresado, y la valoración de los resultados obtenidos. • Valorar si se han tenido en cuenta las necesidades y exigencias del mundo laboral en el diseño, y ejecución del proceso docente educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevistas a directivos de organismos provinciales para medir satisfacción con las ofertas académicas de la universidad. ▪ Cuestionarios y entrevistas realizadas para medir satisfacción a profesores, estudiantes, egresados, usuarios de servicios y las investigaciones y a la comunidad en general ▪ Informes anuales sobre la estabilidad en los colectivos de carreras y de disciplinas. ▪ Cuestionarios y entrevistas a los colectivos de carrera, año y disciplinas sobre la calidad del proceso formativo, desde las propias necesidades del proceso. ▪ Cuestionarios y entrevistas sobre la satisfacción de los profesores en el proceso de formación en que participan. ▪ Informes de la participación de los profesores en programas sociales que responden a demandas locales y territoriales. ▪ Reconocimientos provinciales, nacionales e internacionales a profesores y colectivos. ▪ Control de la participación de interesados en las actividades académicas realizadas por los profesores del centro y de otros centros. ▪ Estrategia de seguimiento del egresado. Informes de su valoración. Resultados

		<p>manifiestos. (en cada carrera)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes de las debilidades que limitan el impacto social. Planes de mejora. Resultados. ▪ Informes estadísticos sobre la evolución de la eficiencia académica (cinco últimos cursos) ▪ Informes valorativos de la eficiencia académica por cursos escolares (cinco últimos cursos) – en carreras y a nivel de universidad.
<p>6.2. SUPERACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar si las estrategias y diseño de la educación postgraduada se hace teniendo en cuenta las necesidades territoriales. • Valorar la satisfacción de los planes de desarrollo científico en función de la obtención de maestrías y doctorados con las necesidades territoriales. • Grado de participación de los profesionales del territorio, en estos planes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodologías para la evaluación de los impactos a lograr en los programas de maestría y otras acciones de postgrado. Resultados ▪ Avaes de los impactos resultantes del postgrado y el trabajo científico – técnico y los servicios científicos que se brindan. ▪ Informes de cumplimiento de la estrategia de formación de doctores, másteres y especialistas de la institución, su cumplimiento y perspectivas inmediatas. (anual, en los últimos cinco años – dirección de postgrado) ▪ Cumplimiento de la estrategia para la formación de másteres y especialistas del territorio, su cumplimiento y perspectivas inmediatas. (anual, en los últimos cinco años – dirección de postgrado) ▪ Valoraciones de los impactos de los egresados en el desempeño profesional en sus entidades laborales y el desarrollo socioeconómico y comunitario. (con la

		<p>administración que autorizó el estudio de postgrado, el PCC y Sindicatos)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionarios y entrevistas a egresados del postgrado sobre la satisfacción con la calidad científica, académica y organizativa del postgrado. ▪ Cuestionarios a empleadores y egresados del postgrado sobre el resultado del postgrado en el desempeño de egresados y el desarrollo de la provincia. ▪ Informes de los resultados de proyectos de superación con el territorio y programas de ciencia e innovación tecnológica. (avales de empleadores y del CITMA) ▪ Informes sobre la cantidad de servicios científico – técnicos que se derivan de los resultados obtenidos. ▪ Valoraciones de los impactos de los cuadros y sus reservas que egresan en su desempeño profesional en sus entidades laborales. (con la administración que autorizó el estudio de postgrado, el PCC y Sindicatos) ▪ Entrevistas a cuadros y reservas de la universidad y del territorio para conocer impacto de la superación. ▪ Informes de introducción de resultados (organismos centrales y CITMA)
<p>6.3. CALIDAD DE LA LABOR COMUNITARIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar el grado de vinculación y satisfacción con los problemas principales del territorio. • Grado en que inciden las actividades y espacios deportivos y culturales en el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes de la participación de los profesores en programas sociales que responden a demandas locales y territoriales. ▪ Informes de los resultados de proyectos

		<p>de trabajo comunitario (avales de los CDR, FMC y otras organizaciones sociales y del CITMA)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cantidad de patentes solicitadas y concedidas en los últimos cinco años. Relevancia social de esas patentes. ▪ Reconocimientos científicos a profesores y colectivos. Relevancia social. ▪ Premios nacionales e internacionales. Relevancia social. ▪ Planes y acciones para el seguimiento y control de los servicios que ofrece el centro a la comunidad. Resultados. ▪ Valoraciones de la integración del claustro en proyectos comunitarios de otros organismos. (en informes de la CTC, FMC, CDR y otras organizaciones sociales) ▪ Entrevistas a directivos de las organizaciones sociales.
<p>6.4. RESULTADOS DE TAREAS DE IMPACTO SOCIOECONÓMICO, CULTURAL Y POLÍTICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de las investigaciones y postgrado en lo económico y social. • Impacto político, cultural y deportivo del centro dentro del territorio. • Resultados obtenidos con los proyectos de Ciencia e Investigación Tecnológica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevistas a cuadros de órganos de dirección provincial para conocer opiniones sobre el impacto social, científico, tecnológico y ambiental del trabajo universitario. ▪ Informes de los resultados de proyectos y programas de ciencia e innovación tecnológica internacional, nacional, ramal y territorial. (avales de empleadores y del CITMA) ▪ Impacto social y económico derivado de las publicaciones, premios, patentes, presentaciones en eventos y otros)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variedad de oferta en los servicios académicos que se brindan a la comunidad y la familia. ▪ Cuestionarios sobre la satisfacción social a los servicios que brinda la universidad. ▪ Entrevistas para conocer la satisfacción de los investigadores con los resultados de la actividad científica que brindan a la sociedad. ▪ Planes y acciones para el seguimiento y control de los servicios que ofrece el centro a la comunidad. Resultados.
<p>6.5. LIDERAZGO DE LA UNIVERSIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones recibidas. Premios y reconocimientos a la Institución y claustro. • Visibilidad internacional, nacional y territorial. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimientos provinciales, nacionales e internacionales a profesores y colectivos. ▪ Publicaciones en revistas de prestigio nacional e internacional (últimos cinco años – clasificadas por grupos MES) ▪ Índice de libros y monografías publicadas en el propio centro. (últimos cinco años) ▪ Presentación de trabajos en eventos de los resultados investigativos de la comunidad universitaria. (últimos cinco años) ▪ Índice de presentación de trabajos en eventos nacionales / contra claustro. (últimos cinco años) ▪ Índice de presentación de trabajos en eventos internacionales (en Cuba y en el extranjero) / contra claustro. (últimos cinco años) ▪ Realización de eventos científicos en la universidad. (cantidad de eventos, trabajos presentados, índice contra claustro – últimos cinco años)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cantidad de patentes solicitadas y concedidas en los últimos cinco años. Relevancia social de esas patentes. ▪ Informes sobre el grado de visibilidad de revistas y sitios universitarios, trazas de su utilización a nivel nacional e internacional ▪ Informes sobre la utilización de la red en la formación, superación profesional y labor comunitaria. ▪ Cantidad y posicionamiento de las revistas que publica el centro. Trazas de su utilización nacional e internacional. ▪ Cantidad de portales del centro, su visibilidad y actualización. ▪ Visibilidad de los libros y monografías ▪ Nivel de virtualización de los fondos bibliográficos. ▪ Resultados de evaluaciones del funcionamiento de la red nacional. ▪ Cuestionarios sobre satisfacción del funcionamiento de la red nacional
<p>6.6. CALIDAD DE LOS SERVICIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar la existencia de reconocimientos por parte de otras universidades y entidades. Evidencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variedad de oferta en los servicios académicos que se brindan a la comunidad y la familia. ▪ Entrevistas a líderes de la comunidad universitaria para conocer opiniones sobre la satisfacción del trabajo de la universidad en la calidad de los servicios que oferta al territorio. ▪ Planes de mejora continua de las facultades y vicerrectorías para la calidad de los servicios al territorio. ▪ Cuestionarios sobre la satisfacción social

		<p>de los servicios que brinda la universidad. (a organismos empleadores)</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Avales de los organismos empleadores y otras universidades sobre la introducción de resultados de investigaciones rectoradas por la universidad.▪ Planes y acciones para el seguimiento y control de los servicios que ofrece el centro a la comunidad. Resultados.
--	--	--

En esta variable el énfasis está en cómo se obtienen los resultados, y la determinación también de impactos negativos.

Para la elaboración del informe de autoevaluación

Estructura general del informe de autoevaluación (no más de 30 páginas)

1. Portada: con los datos generales de la institución (nombre, código, fecha de constitución, logotipo, comisión evaluadora y de aprobación y fecha de confección del informe)
2. Introducción: breve, de no más de tres páginas, en ella hacer referencia al desarrollo de la provincia y su relación con el desarrollo de la universidad, culmina declarando datos generales de la estructura de la Universidad (facultades, carreras, centros de estudio, programas académicos, filiales, matrícula y cantidad de graduados desde su fundación, premios relevantes obtenidos, mayores satisfacciones de los estudiantes y empleadores).
3. Valoración variable a variable: cada una lleva una información general, desde la esencialidad de las propias definiciones dada por la JAN para cada variable y sus indicadores, explicitando la situación general para cada indicador que se va valorando, culmina con la declaración desde la variable de las fortalezas y debilidades que se han revelado.
4. Conclusiones: en ella aparece de manera muy sintética la valoración general del desarrollo de la universidad en los últimos cinco años y un cuadro con la evaluación que se otorga a cada variable.
5. Plan de mejoras por variables. Tener en cuenta la clasificación de las acciones de mejora.
6. Los anexos que se solicitan.

Este informe se entrega en soporte impreso y digital.

Se realizará el proceso de autoevaluación de los Centros de Estudio, independientemente a cuál dependencia estén adscriptos.

Es necesario comprender que todas las afirmaciones que aparezcan en el informe deben tener “alguna forma” de justificarse, de ahí la relevancia de las evidencias. También es importante señalar la relación entre los planes de mejora de alguna evaluación anterior y las insuficiencias declaradas en el informe de autoevaluación; tienen que evidenciarse avances que demuestren la pertinencia del plan de mejoras inicial.

Cronograma de trabajo para proceso de evaluación externa de la IES:

Día 0

- Desplazamiento de la comisión de evaluación a la institución de educación superior.
- Reunión de la comisión, intercambio de criterios acerca de la documentación previa enviada por la IES o UCT, con particular énfasis en lo planteado en el artículo 16 del Reglamento. (Antes los expertos deben haber revisado la documentación e intercambiado con los evaluados por diferentes vías). Responsable: jefe de la comisión con el asesoramiento del miembro del Comité Técnico Evaluador. (ver artículo 21 del Reglamento)

1er día

- Reunión de coordinación que la comisión de evaluación sostendrá con los evaluados con el objetivo de dar a conocer el plan de trabajo y el procedimiento a seguir. Presentación de los expertos a los directivos de la IES o UCT. De ser

simultanea la evaluación con otros programas, la presentación tendrá presente los puntos de contacto y las diferencias académicas y logísticas.

- Reunión del consejo de dirección con el equipo de expertos para la presentación del informe de autoevaluación por el rector.
- Ajustes del cronograma de trabajo.
- Selección de centros de trabajo, directivos, profesores, tutores, estudiantes y graduados para la realización de cuestionarios y entrevistas, así como las unidades docentes, asociaciones de profesionales, empresas que aplican los resultados científico-técnicos y a entidades empleadoras.
- Elaboración de los guías de entrevista y cuestionarios que se aplicaran.
- Reunión de la comisión evaluadora para realizar ajustes necesarios, así como colegiar los principales aspectos constatados, y el cumplimiento del plan de trabajo previsto. Responsable: jefe de la comisión con el asesoramiento del miembro del Comité Técnico Evaluador

2do día

- Aplicación de cuestionarios y/o entrevistas a directivos de la IES, profesores, tutores, estudiantes y graduados.
- Reunión grupal de profesores, tutores y asesores donde estén representadas todas las categorías docentes y los adiestrados, así como con profesores a tiempo parcial, consultantes y de méritos.
- Reunión con colectivos de años seleccionados o colectivos de asignaturas y disciplinas. Responsables: evaluadores (ver artículo 22 del Reglamento)
- Reunión de la comisión evaluadora para realizar ajustes necesarios, así como colegiar los principales aspectos constatados, y el cumplimiento del plan de trabajo previsto. Responsable: jefe de la comisión con el asesoramiento del miembro del Comité Técnico Evaluador.

3er y 4to días

- Visitas a unidades docentes, asociaciones de profesionales, empresas que aplican los resultados científico-técnicos y a entidades empleadoras y otras con las que se han establecido vínculos de colaboración, las que fueron seleccionadas previamente por la comisión de evaluación.
- Visitas a centros de trabajo de egresados, entrevistas a los directivos (jefes inmediatos y responsables de capacitación).
- Evaluación del comportamiento de la gestión universitaria de la FUM sólo en las universidades que corresponda.
- Continuación de la revisión de la documentación presentada por las diferentes áreas. (resultados obtenidos en los diferentes controles realizados)
- Reunión de la comisión evaluadora para consensuar los resultados y realizar el resumen de datos cuantitativos que es parte integrante del informe de evaluación externa.
- Definición preliminar por la Comisión de Evaluación de las principales fortalezas y debilidades por variable.
- Reunión con la comisión de autoevaluación
- Elaboración de la variante preliminar del informe de evaluación externa

5to día

- La comisión evaluadora, tras haber efectuado el proceso de evaluación externa, elaborará el informe de los resultados por cada una de las variables según la Guía de Evaluación, precisándose las fortalezas y debilidades y las conclusiones las que constituyen la formulación de las fortalezas y debilidades esenciales de la

IES que se evidenciaron durante el proceso y la correspondencia con el informe de autoevaluación presentado, sin pronunciarse sobre alguna categoría de acreditación o certificación de la mejora según corresponda.

- El informe que elabora la comisión evaluadora debe estar firmado por la Secretaria de la JAN y el rector o director según corresponda.

ANEXO

Guía para la preparación de evaluadores internos en el proceso de evaluación institucional. (contiene fuente de información y evidencia por variable)