



## Consejo Universitario

"Año de la consolidación del mar de Grau"

# RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 226 -2016-UNTRM/CU

Chachapoyas, 04 AGO 2016.

### VISTO:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria, de Consejo Universitario, de fecha 27 de julio del 2016, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, con Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2014-UNTRM/AE, de fecha 02 de octubre del 2014, se aprueba y promulga el Estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuerpo normativo que consta de 22 Títulos, 416 Artículos, 05 Disposiciones Complementarias, 04 Disposiciones Transitorias y 03 Disposiciones Finales;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 868-2014-UNTRM-R, de fecha 03 de octubre del 2014, se ratifica la Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2014-UNTRM/AE, antes acotada; asimismo, dispone a partir de la fecha, la aplicabilidad y estricto cumplimiento de la presente norma en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, el Estatuto Institucional, en su artículo 173, inciso t, establece que es atribución del Consejo Universitario, Normar, planificar y evaluar las actividades académicas, administrativas, económicas y financieras de la Universidad;

Que, con Oficio N° 462-2016-UNTRM-R/VRAC, de fecha 27 de julio del 2016, el Vicerrector Académico, remite el Modelo Educativo Institucional y el Sistema de Evaluación de Aprendizaje de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, los fines formativos a los que responde el Modelo Educativo Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, son los principios del servicio público de la educación superior;

Que, asimismo, el Sistema de Evaluación de Aprendizaje de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, tiene como objetivo general contar con un sistema de evaluación de los aprendizajes de las competencias y calificación del aprovechamiento de los estudiantes de los programas formativos de pre-grado en las Facultades de la UNTRM como soporte al proceso de evaluación curricular;

Que, el Consejo Universitario, en sesión ordinaria de fecha 27 de julio del 2016, aprobó el Modelo Educativo Institucional y el Sistema de Evaluación de Aprendizaje de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;



## Consejo Universitario

"Año de la consolidación del mar de Grau"

# RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 226 -2016-UNTRM/CU

Que, estando a las consideraciones citadas y atribuciones conferidas al Señor Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Modelo Educativo Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, en cuarenta y ocho (48) folios hábiles.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR** el Sistema de Evaluación de Aprendizaje de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución en veintiocho (28) folios hábiles.

**ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR** la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, de forma y modo de Ley para conocimiento y cumplimiento.

### REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Jorge Luis Maicero Quintana Ph.D.  
Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL  
"TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS"

Abog. GERMAN AUPIS EVANGELISTA  
SECRETARIO GENERAL (E)

JLMQR  
GAE/SG  
ctm/v



# MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Mayo, 2016



## INDICE

- I. Introducción.
- II. Filosofía del Modelo.
- III. Diagnóstico básico que sustenta el diseño del Modelo
- IV. Componentes de Modelo.
- V. Palancas de Cambio del Modelo UNTRM.
- VI. Recomendaciones de implementación.
- VII. Bibliografía.
- VIII. Anexo.



## Lista de Acrónimos

CEPRE	: Centro Pre Universitario.
EFQM	: European Frame Quality Management.
EU	: Estados Unidos.
PUCP	: Pontificia Universidad Católica del Perú.
SUNEDU	: Superintendencia Nacional de Educación.
UNESCO	: United Nations for Education, Science and Culture Organization.
UNTRM	: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
UPN	: Universidad Privada del Norte.
UPM	: Universidad Politécnica de Madrid.
UPC	: Universidad de Ciencias Aplicadas.



## I. INTRODUCCIÓN.

En la década anterior, la preocupación por la educación en nuestros gobernantes ha conducido a un escenario de iniciativas por la mejora de la calidad de la oferta de educación superior y aun cuando esta se encuentra en marcha, la presencia de la autoridad competente que recae en la Superintendencia Nacional de Educación (SUNEDU), crea un escenario novedoso y sin precedentes en la educación peruana. Esta transformación en el quehacer educativo involucra a todas las universidades del país, las mismas que quieren responder a las nuevas exigencias y ajustar sus propios Modelos educativos institucionales para adecuarse al nuevo escenario mundial del conocimiento.

En este nuevo entorno, en permanente cambio, la UNTRM tiene que ser capaz de adaptarse reorientando su Modelo con el objetivo de dar respuestas a los temas que preocupan al país de hoy y del mañana.

La UNTRM, al igual que cualquier otra universidad peruana, es una institución plurifuncional, y presta un amplio espectro de servicios a la comunidad. Este documento describe el Modelo Educativo de la universidad es decir la función central de la universidad, alrededor del cual giran todos los otros servicios. En la medida que el Modelo sirva para dar respuesta a las nuevas exigencias y expectativas de los actores claves de la UNTRM se ha partido de un diagnóstico base.

El Modelo aquí descrito recoge la experiencia de otras universidades para enfrentar los desafíos del nuevo contexto que han impactado en los procesos y que estuvieron en condiciones similares a las encontradas en el diagnóstico, por ejemplo, generando participación, incorporando el aprendizaje de las competencias genéricas y específicas de la profesión, ajuste permanente de los procesos de enseñanza – aprendizaje a través de la implementación de estrategias didácticas más activas, fortalecimiento de capacidades a los docentes, y otros detalles especificados en la actual Ley universitaria N° 30220.

En el diagnóstico situacional de la UNTRM que se realizó a fines del 2015 se identificó un conjunto de características que definen las características actuales de la universidad y carencias a ser revertidas en un mediano plazo y sirvieron de base para orientar la formulación del Plan Estratégico Institucional 2016-2021, el mismo que consideró afinar y documentar un **Modelo Educativo Institucional** que sustente al mencionado plan y que



sea consecuencia estratégico para enfrentar el futuro exigente en cuanto a la eficiencia y calidad, con servicios de tutoría y acompañamiento pedagógico permanente del estudiante en su tránsito por la universidad implicándose en el seguimiento de su camino hacia el mundo laboral corresponsabilizándose en el proceso de búsqueda de una primera ocupación.

Los componentes del diseño de presente Modelo se refieren a cuestiones especialmente sensibles a las que la UNTRM ya ha puesto atención, si pretende permanecer en la calificación y el sitio, entre las universidades públicas, que le han puesto los logros recientes. Sin embargo el examen exhaustivo de universidades prestigiosas hace que se identifiquen componentes claves, procesos y entidades, que deben pasar a primera línea para dibujar un nuevo panorama institucional que le dé una marca específica para salir con servicios de interés nacional e internacional.



## II. FILOSOFÍA DEL MODELO.

El Modelo Educativo que se propone para Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM) se identifica plenamente con los principios que la sustentan: difusión de la verdad, calidad académica, democracia institucional, meritocracia, pluralismo, fomento de la investigación entre otros a los que se refiere en el artículo 7mo de su Estatuto. Del mismo modo, con los fines de la universidad peruana descritos en la Ley 30220, prescripciones sobre calidad de la Superintendencia Nacional de Educación, y en el marco del Art. 18 de la Constitución Peruana y componentes de modelos educativos exitosos de universidades de prestigio en el mundo que han seguido las orientaciones de la cátedra UNESCO.

Los fines formativos a los que responde este Modelo Educativo son los propios del servicio público de la educación superior, que se especifican en el Estatuto de la UNTRM (14):

- a) Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.
- b) Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.
- c) Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo sustentable en la región andino-amazónica.
- d) Fomentar la práctica y defensa de los derechos humanos y del ambiente.
- e) Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.
- f) Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística; así como, la creación intelectual y artística.
- g) Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.
- h) Afirmar y transmitir la identidad cultural en la identidad nacional.
- i) Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.
- j) Servir a la comunidad y contribuir a su desarrollo integral.
- k) Formar personas libres en una sociedad libre, creando conciencia para la transformación estructural de la sociedad, a través del estudio y el enjuiciamiento crítico de la problemática económica y social.





Este Modelo Educativo asienta su desarrollo en el pleno ejercicio de la autonomía universitaria, así como en el ejercicio de la libertad de cátedra; en otras palabras, en el ejercicio pleno del derecho a exponer libremente las ideas, opiniones y convicciones científicas, técnicas, culturales y artísticas de los docentes (3), en el marco de una formación basada en competencias y con menos prioridad, conocimientos (11). Además, en experiencias de otras universidades que han enfrentado los desafíos de formar personas para el nuevo mundo configurado en los últimos años.

La base teórica está fundamentada en Jacques Delors, quien menciona los Cuatro Pilares de la Educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; que se encuentran propuesto en su informe (libro) “La Educación Encierra un Tesoro”, expuesto en la UNESCO en 1996 (4).

En tal sentido, el modelo educativo propone potenciar y desarrollar capacidades, destrezas y habilidades, sin dejar de lado los valores y las actitudes. Así también, además de fundamentarse en Jacques Delors y en los cuatro pilares de la educación, se sustenta en el paradigma socio – cognitivo – humanista, esto es, la unión de la teoría socio-cultural-contextual de Vygotsky y Feuerstein, de la teoría cognitiva de Piaget, Bruner y Ausubel y de la teoría Humanista de Carls Rogers y Abraham Maslow, entonces con la guía de las teorías se generará una cultura y una sociedad más humana, justa y fraterna. (5).

Finalmente, el modelo de competencias se encuentra inmerso en el modelo educativo, pues apoya el acercamiento y entrelazamiento de la universidad con la sociedad y sus dinámicas de cambio, así, contribuyen en el desarrollo de los cuatro pilares de la educación, en el mundo de la producción de bienes y servicios, ya sea en el desarrollo social y económico como en el equilibrio ambiental y ecológico. (10)



### III. DIAGNÓSTICO BÁSICO QUE SUSTENTA EL DISEÑO DEL MODELO.

Una de las carencias más notorias del espíritu de la UNTRM es la reducida participación en los procesos de interés en la vida de la universidad. El diagnóstico básico con fines de desarrollar la presente propuesta de diseño; se organizó con un taller de recojo de información y una encuesta. Estos procesos se realizaron con representantes de los Decanos, Directores de Escuela, Órgano de Control institucional, representantes estudiantiles, egresados con cinco años en el ejercicio profesional, empresarios locales y representantes de organizaciones públicas que emplean egresados de la UNTRM (Ver Anexo).

El 63% de encuestados manifiestan la **existencia de un Proyecto educativo** en la UNTRM, sin embargo cuando se consulta sobre la **opinión de la sociedad respecto a la oferta de pre grado** cerca de la mitad (40%) opina que es poco satisfactoria, y para la oferta de Magister la insatisfacción llega a 54%.

El 57% de los encuestados consideran que la sociedad valora de manera insatisfactoria a los **docentes de la UNTRM** y 50% considera de manera igualmente insatisfactoria su **compromiso con la sociedad**. No obstante, sobre los egresados de la universidad, el 62% de los encuestados opinan que la sociedad los valora insatisfactoriamente.

Cuando los encuestados opinan sobre el **grado de conexión** que hay entre la formación que realiza la UNTRM y las necesidades del entorno, el 53% dice que no es satisfactoria.

Respecto a la **extensión cultural** que ofrece la universidad el 57% dice que esta no es satisfactoria. El 52% de los encuestados consideran que para la **definición de la oferta de grados** existe conexión con las necesidades del entorno, mientras que el 64% menciona que no hay conexión con la **definición de los post grados**. No obstante cuando se pregunta por la conexión que existe entre las **líneas de investigación** de la Universidad, un 72% considera que es satisfactoria.



En términos generales, y respecto a la **disposición para el cambio** que hay en la universidad, en la fecha en que se realizó la encuesta (marzo de 2016), el 59% considera que la disposición para el cambio es alta, pero el 41% opina que la disposición es baja.

Cuando se preguntó respecto a la **oferta de pre grado** de la UNTRM, el 84% propusieron adjetivos positivos y el 16% propusieron adjetivos negativos. Para la **oferta del Magister** el 78% fue positivo y 22% negativo.

Respecto a los egresados de la universidad, cuando se preguntó a los encuestados sobre la definición que tienen de estos, el 70% opinó de manera satisfactoria, pero el 30% tuvo expresiones desagradables.

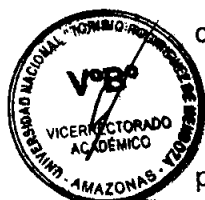
Entre las características que deben caracterizar al **egresado de pre grado** de la UNTRM destacan: Investigadores, críticos, creativos, generadores de cambio, con compromiso e identidad regional.

Con relación a los aspectos que **más incidencia deberían tener** en la formación de pre grado, los encuestados opinan que son: los conocimientos prácticos (96%), el uso de tecnologías docentes (93%), las prácticas en la empresa (93%) y la formación transversal (93%) y la actividad universitaria extraacadémica (93%).

Sobre el diseño de la formación de Magister, los encuestados opinan que esta debe partir de la **realidad de la problemática de la población** y las **necesidades de formar especialistas** en esas áreas.

Entre las características que deben caracterizar al **egresado de Magister** de la UNTRM destacan: Investigadores, generadores de conocimiento, interesados en la ciencia y tecnología que lideren el cambio.

Los encuestados manifiestan que **la investigación** que se realiza en la UNTRM el 39% está vinculada con las líneas de investigación, 54% dice que está parcialmente de acuerdo y 7% considera que no está vinculada. El 25% opina que está **respondiendo a las necesidades** del entorno, 61% está parcialmente de acuerdo y 255 dice no estar respondiendo a las necesidades. Solo 17% manifiesta que la **investigación** que se realiza



en la universidad **es atractiva** para los jóvenes investigadores, 61% dice que está parcialmente de acuerdo con que sea atractiva y 25% dicen no ser atractiva para los jóvenes.

El diagnóstico recoge que los encuestados opinan que las características de un investigador de la UNTRM debe caracterizarse por tener movilidad internacional, publicar los resultados de sus investigaciones, capacitarse en el exterior, y participar en redes profesionales de investigación.

La **producción científica** de la UNTRM está bastante cuestionada, solo el 9% considera que es de reconocimiento Muy Alto, el 35% considera que es Alta, y el 47% que es Baja y 9% Muy Baja (Ver Anexo).

Respecto a la **integración de los estudiantes** los encuestados opinan que los aspectos que favorecen la integración son: las **actividades para nivelación** de conocimientos, la **información y orientación** a los futuros estudiantes y el **servicio de prácticas**.

Del mismo modo se consideran como aspectos con **alto impacto en la integración** los estudiantes a: La existencia de bibliotecas, actividades de formación extra académica, la existencia de aulas informáticas y en menor grado las actividades deportivas. Otros aspectos que impactan en la integración que fueron valorados por los encuestados son: La representación en órganos de gobierno y la delegación de estudiantes.

Una descripción del docente realizada por los participantes arroja que 48% opina que son **irresponsables, sin compromiso, con bajas capacidades y poca identidad** con la universidad. Sobre las características que debería tener un Docente UNTRM dicen que deberían ser: **proactivos, con capacidades de investigación, especializadas y preparadas en el tema, responsables y comprometidas** con la institución.

Cuando se recoge información sobre el proceso de enseñanza en la UNTRM, los encuestados consideran que los aspectos de mayor interés para la formación son: La formulación adecuada de los **objetivos de las carreras** ofertada, la formulación adecuada de los **objetivos de los cursos**, los **contenidos**, y un equilibrio entre la **teoría y la práctica**.



Destacan también como aspectos de importancia en la formación: **Prácticas profesionales externas, criterios y procedimientos de evaluación, mecanismos de promoción.**

Entre los aspectos de mucha importancia que deben caracterizar la formación en la UNTRM, los encuestados destacan: la **idoneidad del profesorado** y la innovación permanente de **metodologías docentes.**

Respecto a la internacionalización, los encuestados consideran que la disposición de los docentes es **Baja**, y que si hay que potenciarla, sería con redes de investigación con países de **Latinoamérica y Norteamérica** con énfasis en los EU. La mejor forma de implementar procesos de internacionalización sería **produciendo información institucional en inglés**, impulsar el **dominio del inglés en los docentes**, diseñar Magister con **itinerario formativo** con fases en universidades de **habla inglesa** por convenio con universidades de habla inglesa.

Entre las medidas sugeridas por los encuestados para mejorar la internacionalización institucional figuran: Establecimiento de mayor número de convenios con universidades de habla inglesa, promover el aprendizaje del inglés en los estudiantes desde el primer año de formación, con obligatoriedad en el post-grado.

Sobre el personal administrativo, los encuestados opinan que su capacidad de respuesta en 47% es satisfactoria, sin embargo 34% opina que es Poco satisfactoria y 18 % Insatisfactoria. La baja satisfacción con el personal administrativo deriva de su poca capacidad por no estar formado para el cargo que ocupan, por lo que desconocen sus funciones y tienen mal trato lo cual los desmotiva y conduce a la ineficiencia.

Sobre las características que los encuestados destacan para un personal administrativo figuran: proactivo, amable, con vocación de servicio, transparente y eficiente.

Solo el 19% de encuestados opina estar de acuerdo con que la rendición de cuentas de la UNTRM es ágil y sencilla, el 52% está Parcialmente de acuerdo, 23% Parcialmente en desacuerdo y 6% Totalmente en desacuerdo.



Las características de la UNTRM encontradas en el diagnóstico exigen que se seleccione componentes de modelos exitosos que permitan caracterizar una intervención diferenciada en la región y el país a fin de cumplir su mandato para la que fue creada. Sin embargo, se deberá tener en cuenta que cualquiera de los componentes que aquí se elijan para configurar el Modelo UNTRM deberá tener como base la participación que es el principal soporte de la gestión para llevar a delante las iniciativas propias que caracterizarán a la Universidad con una marca propia.

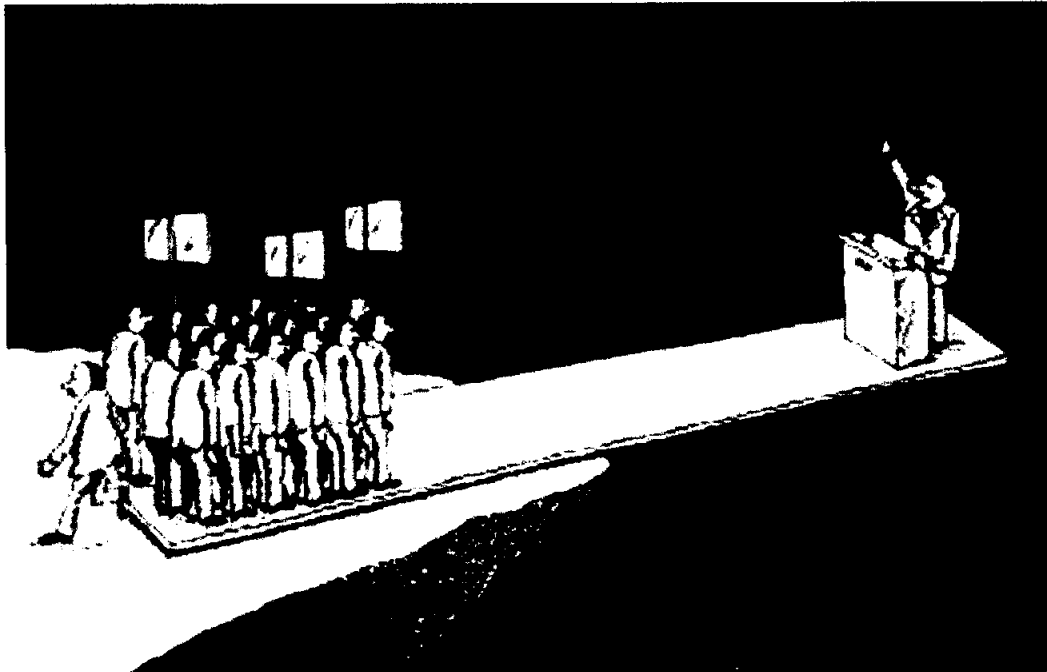


Figura 1. Participación es soporte.

Fuente: SINAES, 2015.



#### IV. COMPONENTES DEL MODELO.

El Modelo Educativo de la UNTRM es la filosofía educativa que muestra bajo que elementos importantes y básicos queremos alcanzar la misión, por lo que se enmarca en una propuesta estratégica global de cambio y se sustenta en seis (06) pilares que interaccionan con los estudiantes durante seis fases de su recorrido por la UNTRM. En este **recorrido integral** del estudiante en la universidad los **componentes o pilares** del Modelo están influenciados e impulsados por un conjunto de entidades "**palancas de cambio**".

Una característica esencial del Modelo es que el recorrido de estudiante para la UNTRM incluye un componente que corresponde a la **fase pre** de su formación tradicional y otro componente que constituye la **fase post** de la formación tradicional, de allí la denominación de recorrido integral, que es considerado por universidades de prestigio en el mundo (12), y que es sugerido por la UNESCO (2).

En la **fase pre**: La UNTRM, al igual que lo han hecho otras universidades tendrá que salir a buscar decididamente a los estudiantes cuyo potencial y características puedan prever carreras exitosas en la UNTRM y atraerlos, mostrar una imagen atractiva hacia ellos y sus familiares.

En la **fase post**: cuando estos finalmente concluyan con buen aprovechamiento un ciclo de formación en la universidad, la UNTRM se invertirá esfuerzos para ayudarlos a encontrar un primer empleo (12,13) y de mantener siempre activo un vínculo que, en cualquier momento, pueda reactivarse bajo diversos formatos y con beneficios recíprocos.

En cada pilar las llamadas "palancas de cambio" orientan las políticas institucionales de la universidad; y la progresiva implantación de estas palancas dará, como resultado, una efectiva transformación de esta universidad en el medio plazo.

Cada una de estas palancas de cambio tiene sus momentos críticos, su problemática particular y sus intervenciones ad hoc, que deberán establecerse como estrategias en el plan estratégico de la universidad. Muchas de estas palancas de cambio están siendo utilizadas en universidades cuyo diagnóstico han arrojado situaciones similares a la UNTRM, como por ejemplo universidades de habla hispana como la Universidad Politécnica de Madrid en un momento crítico de su desarrollo.



UNTRM, como por ejemplo universidades de habla hispana como la Universidad Politécnica de Madrid en un momento crítico de su desarrollo.

Los pilares que conforman el Modelo se muestran en la Figura 2.



Figura 2. Pilares del Modelo educativo institucional UNTRM.

#### Pilar 01. Interés por el desarrollo de personas.

La actividad universitaria se debe a los estudiantes, sin ellos no tendría razón de ser, formar personas aprendiendo a investigar e investigar para aprender. La UNTRM ofrecerá una **oferta académica atractiva y actualizada**, coordinando permanentemente con los niveles no universitarios, para dar la oportunidad y atraer a los mejores estudiantes de la Básica para que se inclinen por la vida universitaria y hacerse profesionales, por lo que se preocupará que sus conocimientos de partida sean los adecuados para incursionar en la nueva vida para servir al país y al mundo (4).

#### Pilar 02. Educación centrada en el estudiante.

Las nuevas corrientes educativas derivadas de la mejor comprensión del funcionamiento del cerebro en el proceso de aprendizaje hacen que los modernos modelos educativos opten por una educación centrada en el estudiante (4, 9, 11). La UNTRM ofrecerá una educación que impulse y estimule una **educación activa y práctica**, que favorezca la innovación en materia educativa (tecnología educativa) permanente que incentive el trabajo por proyectos y que impulse la creación de equipos docentes, introduciendo la poli docencia.



### **Pilar 03. Aseguramiento de la Calidad.**

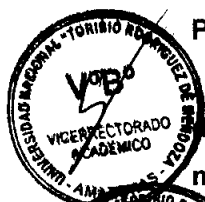
La demanda educativa cada vez es más exigente en la medida que el mercado laboral se ha vuelto más exigente a tal punto se ha creado la Superintendencia Nacional de Educación para regular el servicio educativo que se ofrece en el país. La UNTRM tiene que optar por mejorar permanentemente sus procesos de tal forma que aseguren alto rendimiento en los estudiantes, **dotando de las condiciones formativas** y procesos de calidad que ayuden a esos logros, en consecuencia se reducirán las tasas de abandono en los programas donde ocurre, incentivando la especialización de sus docentes y perfeccionamiento del personal administrativo; así como el correspondiente reconocimiento del personal a todo nivel por su dedicación a esta causa (4). Del mismo modo se preocupará por introducir mecanismos que permitan un sistema de rendición de cuentas ágil y transparente, para lograr reconocimiento y acreditación nacional según las exigencias de la SUNEDU (9) e internacional con ISO 9000.2015.

### **Pilar 04. Externalización.**

En un mundo donde todo cada vez está más cerca y las facilidades de transporte y de traslado a cada rincón del mundo son cada vez mayores. La UNTRM promoverá la **movilidad y el intercambio** de sus estudiantes y docentes con las universidades más prestigiosas del país, como la Universidad Privada del Norte (UPN) en el pre grado (13) y la Escuela Negocios de la Universidad Católica del Perú (PUCP) en el post grado (7) y del extranjero, que impulse al mismo tiempo a la internacionalización institucional, a la vez que internacionaliza su oferta educativa.

### **Pilar 05. Apertura a la sociedad.**

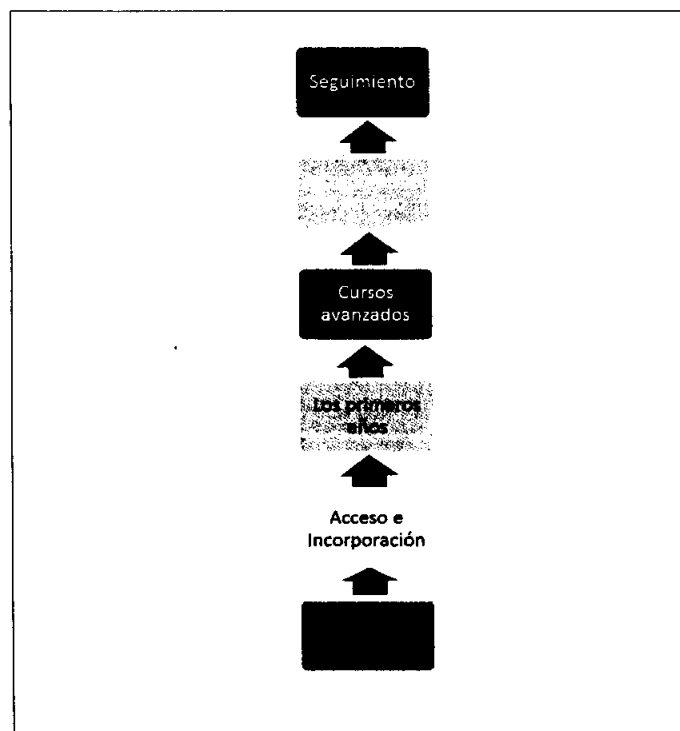
El encuentro Sociedad –Universidad ha sido una de las principales llamadas de atención a la universidad en los últimos años, y constituye una de las bases de los Modelos de Educación Superior de Calidad (9). La UNTRM deberá estar interesada en dar una respuesta satisfactoria a las demandas sociales, en mantener vínculos permanentes con el mundo del empleo, así interesarse por las nuevas formas de comunicación, que incorpore una nueva marca universitaria atractiva y a la vez impulse el uso de diferentes medios y recursos que estén a su alcance para llegar a la sociedad con sus productos.



### Pilar 06. Compromiso con sus egresados.

A mayor oferta educativa de nivel universitario, mayores son las dificultades de inserción en el mundo del trabajo. La UNTRM formará a sus estudiantes con capacidades de creatividad y emprendimiento, que apoye a sus egresados a la generación de unidades de servicio profesional e inserción laboral en su especialidad, que le permita un reciclaje profesional rápido y efectivo entre uno y otro escenario, para estáo la universidad le pondrá a disposición redes activas de estudiantes para el encuentro con antiguos estudiantes y dar un sentimiento de permanencia (7,12).

Cada Pilar en los que se sustenta el Modelo soporta a cada una de las etapas del recorrido integral del estudiante en las universidades modernas (Fig. 3).



Fuente: UPM, 2015.

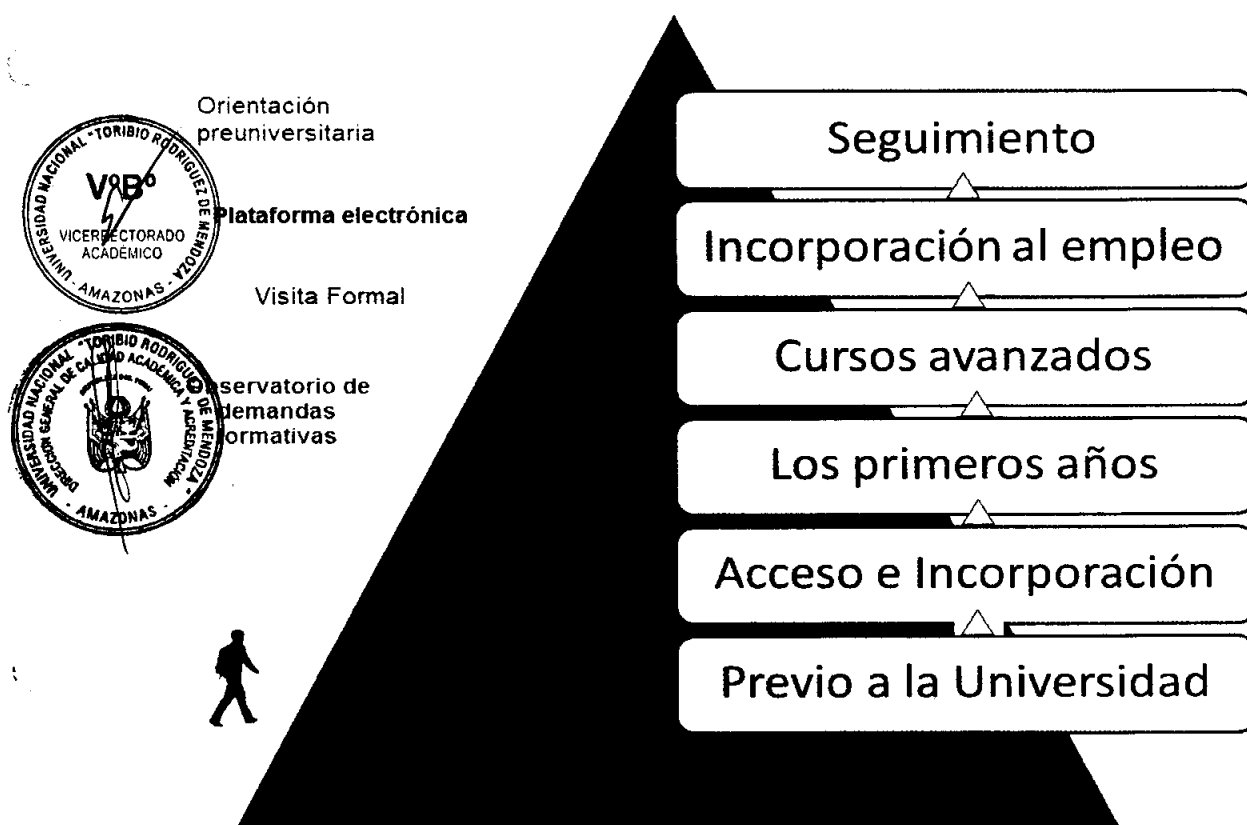
Figura 3. Recorrido integral del estudiante en la UNTRM.

## V. PALANCAS DE CAMBIO DEL MODELO UNTRM.

### 4.1. PRIMERA ETAPA.

Esta primera etapa del recorrido integral del estudiante se sustenta en el primer pilar del Modelo, la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza se anticipará a la llegada del estudiante. El Modelo concebirá que la universidad actuará en el escenario de la formación Básica para captar a los que quieran desarrollar su vida en el mundo de la profesionalización con formación universitaria. Para este fin la universidad intervendrá por medios presenciales y virtuales.

Las palancas de cambio del Modelo se muestran en la Figura 3.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Palancas de cambio en la primera etapa del recorrido del estudiante.

#### A. Plataforma Electrónica.

La plataforma electrónica es necesaria para que a través de ella se posibilite el contacto con los estudiantes que inicialmente están interesados en la universidad y, por sus características son interesantes para la UNTRM. Esta entidad trata de poner en

funcionamiento canales claros y directos, con la información académica y extraacadémica que los estudiantes y sus familias necesitan conocer (12).

Esta plataforma no será un espacio de captación pasiva sino que interactuará con las entidades no universitarias para captar a los estudiantes que tienen potencial para desarrollar como personas por la vía universitaria.

#### **B. Visita Formal.**

Esta palanca de cambio consiste en la organización, es decir una visita formal al campus universitario de esta se conoce el ambiente que se vive en la universidad (12,13).

Esta, como la anterior palanca, busca incrementar la captación de estudiantes locales y nacionales con afán de desarrollo personal con la profesionalización de tipo universitaria. Ante estos potenciales candidatos, la UNTRM tiene que ser capaz de hacer visible, diferenciada y suficientemente atractiva su oferta. Esta primera y segunda palanca está pensada para llegar a los típicos estudiantes procedentes de la básica, aunque también se puede aplicar para aquellos que ya poseen un título y cierta experiencia laboral y vuelven a la universidad para ampliar sus estudios.

#### **C. Unidad de Orientación Pre-universitaria.**

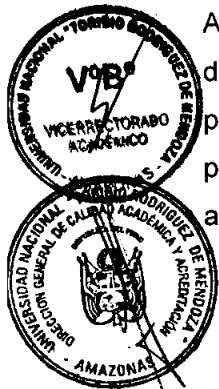
Esta entidad consiste en una estructura formal consistente en una red de orientadores presentes en los centros de posible procedencia de los nuevos estudiantes de la UNTRM.

En este sentido, las medidas a tomar aquí tienen que ver con el fortalecimiento de los vínculos con instituciones que trabajan con estudiantes de la educación secundaria, con el propósito que se produzca el efecto de mejorar el tránsito de una etapa a la otra (12).

#### **D. Observatorio de Demandas Formativas.**

Esta palanca de cambio consiste en crear una entidad que ponga en marcha un observatorio para conocer mejor las tendencias en la elección de estudios universitarios y ajustar mejor las políticas institucionales de la UNTRM a estas tendencias.

Este observatorio también realizará estudios periódicos y análisis sistemáticos del entorno social y productivo, de la oferta de trabajo y las competencias profesionales que

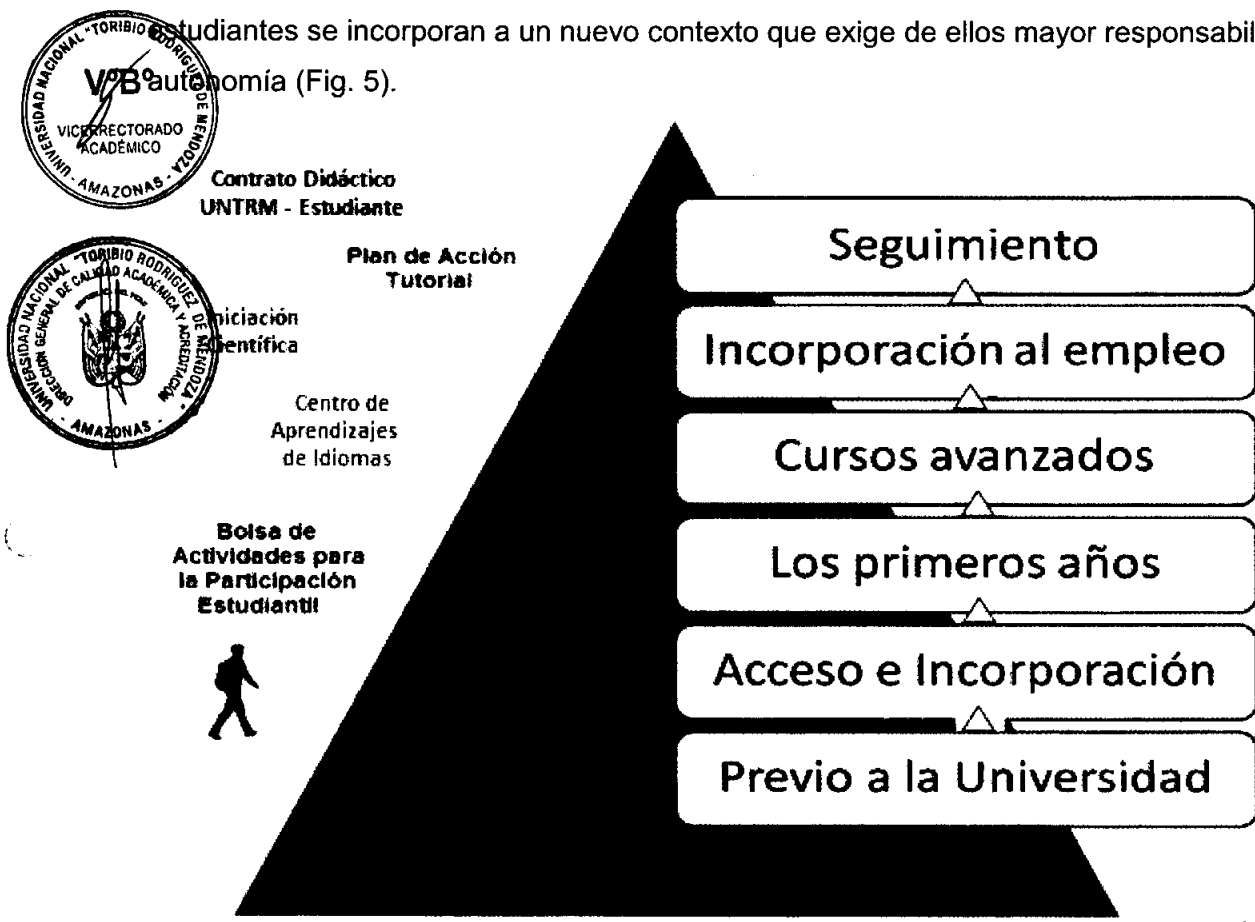


Este observatorio también realizará estudios periódicos y análisis sistemáticos del entorno social y productivo, de la oferta de trabajo y las competencias profesionales que buscan los empleadores. El carácter politécnico de la oferta formativa de la UNTRM, justifica la presencia de una entidad como esta para estar a la vanguardia de las nuevas corrientes formativas del nivel regional, estatal o internacional para implementarlas.

En el actual escenario de complejidad e incertidumbre, una herramienta como el observatorio que se propone servirá para dotar de mayor flexibilidad y equilibrio a la UNTRM en relación con sus políticas de captación de estudiantes y de creación de nuevas carreras.

#### 4.2. SEGUNDA ETAPA.

En esta etapa se hace evidente el acceso e incorporación del estudiante a la UNTRM. Se soporta en el segundo Pilar. En este momento la universidad enfrenta a un estudiante recién matriculado en cualquiera de sus sedes. Es un momento crucial, en el que los estudiantes se incorporan a un nuevo contexto que exige de ellos mayor responsabilidad y autonomía (Fig. 5).



Fuente: Elaboración propia.  
**Figura 5. Palancas de cambio en la segunda etapa del recorrido del estudiante.**

Las palancas de cambio para esta etapa del recorrido del estudiante están orientadas a conseguir la integración de estos estudiantes en una universidad que en adelante deben considerar como "la suya". Y sin dejar de lado que desde la mirada del estudiante, el principal servicio que espera recibir de la universidad es el formativo, y que eso debe traducirse en adquirir conocimientos y experiencias valiosas para su desarrollo personal y profesional, y sobre todo de manera participativa para que cuando ellos participen algún día en la docencia participen activamente en los procesos académicos y de dirección. La universidad es el único lugar en donde se forman las autoridades de las universidades (11).

#### **A. Contrato Didáctico UNTRM – Estudiante.**

Esta palanca de cambio consiste en el establecimiento de un pacto explícito entre la UNTRM y un estudiante; a través del cual se promueve la corresponsabilidad e implicación del estudiante en su propio aprendizaje. El estudiante lo renovará cada dos años. Ante él, y a través de esta fórmula, la UNTRM se compromete a ofrecerle un servicio de calidad, poniendo a disposición todos los medios necesarios para ello y brindándole todo su apoyo para conseguir su formación integral. El estudiante, a su vez, se responsabiliza del correcto uso y aprovechamiento de los mismos y a participar como agente activo en su evaluación

mejora (12).

Dado que dentro del mismo programa se prevé también la instauración de un contrato de curso, réplica del anterior a escala, se puede decir que el Modelo Educativo establece la formalización de compromisos a tres bandas, entre estudiantes, profesores e institución.

El contrato didáctico UNTRM – Estudiante, es al momento que el joven realiza su matrícula en los diferentes cursos, así fijan las competencias que conseguirá, la metodología adecuada para ello, los recursos que se pondrán a su disposición y los criterios que se emplearán para hacer la evaluación correspondiente.

#### **B. Plan de Acción Tutorial.**

La acción tutorial para el estudiante, es una palanca de cambio de particular *importancia que asegura el éxito del cumplimiento de los contratos.*

El Modelo Educativo tal como es descrito en la experiencia de tutoría deberá cubrir necesidades de desarrollo personal, vocacional y profesional (6), y será potenciado con la



orientación inter pares, es otra palanca de cambio de un sistema de estudiantes mentores sobre la cual ya existen experiencias exitosas en el país, sin olvidar las formas de reconocimiento por esta actividad.

### **C. Iniciación Científica.**

Esta entidad del Modelo está compuesta por un conjunto de medidas destinadas a atajar un problema latente en la universidad como en muchas otras universidades y que se hace más evidente y agudo cada día.

Se trata de la brecha, en capacidades, entre los estudiantes procedentes de la educación secundaria, que les impide progresar con mayor fluidez y más ordenadamente en el primer tramo de los estudios universitarios.

La palanca de cambio de Iniciación Científica pretende aprovechar la experiencia ya acumulada por la UNTRM a través del CEPRE para atacar el problema desde varias perspectivas: objetivación de los conocimientos necesarios a través de la definición del nivel científico de entrada conveniente para cada grado (Perfiles del Ingresante) posibilidad de evaluar a los estudiantes tomando como referencia ese nivel; organización de actividades presenciales y virtual es para que los estudiantes puedan superar esas eventuales carencias.

### **D. Centros de Aprendizaje de Idiomas.**

El manejo del idioma inglés como herramienta de trabajo, así como el uso de otros idiomas, es uno de los puntos tradicionalmente débiles en el sistema educativo peruano. Dada su importancia del uso de idioma extranjero en el mundo laboral de hoy, el Modelo Educativo de la UNTRM hace de esta situación, una de sus palancas de cambio, es más, teniendo en cuenta su incidencia en la posibilidad de avanzar por la senda de la internacionalización, uno de los pilares del Modelo.

Las acciones para enfrentar esas carencias de los estudiantes se toman en cuenta desde que el estudiante ingresa a la universidad, como lo han hecho muchas universidades exitosas, toda vez que cuanto más temprano el estudiante se enfrenta al idioma extranjero puede captar información de los países avanzados que publican en esta lengua contribuyendo a su formación, del mismo modo le permite al estudiante acceder a procesos



de intercambio de procesos formativos en universidades extranjeras, realizar estancias cortas de prácticas en otros países, elegir docencia impartida en inglés, y demás, entre otras ventajas.

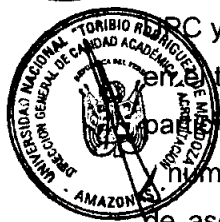
La puesta en marcha de centros para el aprendizaje de idiomas es una medida relevante para muchas universidades del país y países de habla hispana (11), pues se requiere tener conocimiento del inglés y de otro idioma para desarrollar las capacidades y ser competente frente a intercambios estudiantiles en otros países. Esta entidad servirá para orientar los recursos y actividades necesarias para un eficaz desarrollo de competencias lingüísticas en lenguas extranjeras y, por añadidura, podrían ser aprovechados también por los docentes.

#### **E. Bolsa de Actividades para la Participación Estudiantil.**

Esta entidad consiste en la creación de un programa que establece actividades que promueven la capacidad organizativa de los estudiantes, creando y gestionando organizaciones estudiantiles.

Al igual como lo han hecho universidades de prestigio como la UPM en España o la UNTRM en el Perú (7, 12,13), la UNTRM buscará diferenciarse de otras universidades mediante un contrato que le dé a este asunto, impulsando procesos que promuevan mayor grado de participación y compromiso estudiantil. Esta participación se propone encauzar por diversas vías: además de la presencia en los órganos de representación, la creación de asociaciones artísticas culturales, se prevé el establecimiento de redes temáticas al interior de la comunidad universitaria, redes de apoyo académico, cooperación al desarrollo, voluntariado, redes internacionales, cogestión de servicios, actividades sociales y deportivas, entre otros.

El programa se iniciaría con un estudio sistemático que permita diagnosticar el estado del nivel de asociatividad y convivencia de los estudiantes y organización estudiantil en la UNTRM. La propuesta de Bolsa de actividades como ha ocurrido en universidades de prestigio en el extranjero ha resultado ser una novedosa medida de carácter instrumental que aprovecha, por un lado, la diversidad de actividades existentes y, por otro, la posibilidad, de reconocer académicamente la participación en ellas. La creación de esta bolsa se complementará con otras medidas de estímulo y soporte a la participación, tales



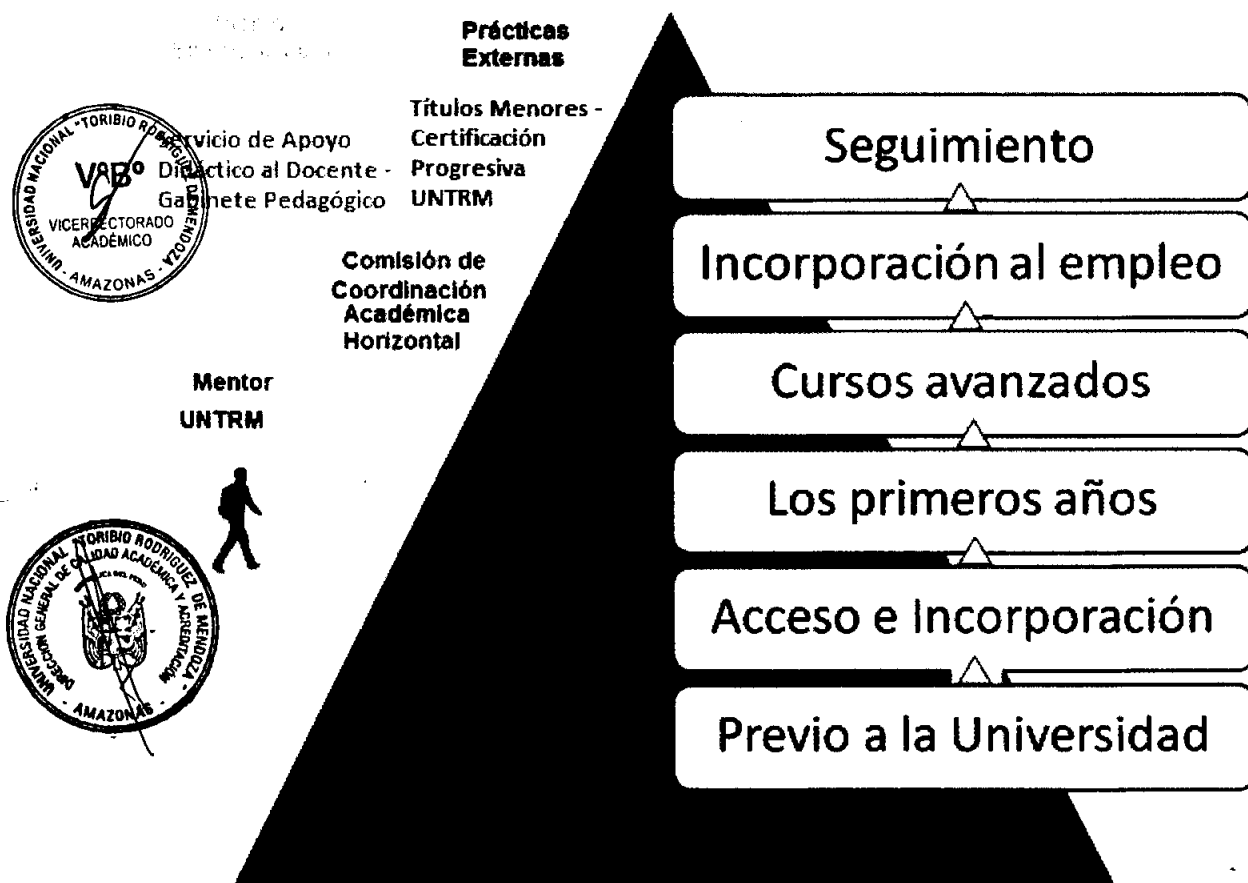


como el dictado de cursos específicos, desde una potencial oficina específica para el asociacionismo, lo cual repercutirá en la participación activa de los estudiantes en las decisiones de gobierno, como ocurre en las grandes universidades de prestigio mundial (9,11).

### 4.3. TERCERA ETAPA.

Esta etapa corresponde con el periodo de obtención del grado. En esta etapa las palancas de cambio estarán en apoyo al estudiante para asegurar su culminación de pregrado. Se caracterizará en primer término, por minimizar el abandono y el retraso en la finalización de la carrera, situación que, afecta, en gran medida, a los estudiantes de la UNTRM en la actualidad, en especial en las carreras de ingeniería.

En esta etapa el Modelo tiene las siguientes palancas de cambio (Fig. 6).



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Palancas de cambio en la tercera etapa del recorrido del estudiante.

### **A. Mentor UNTRM.**

Esta palanca de cambio está vinculada a un programa que desarrolle el sistema de Acción tutorial. Se concibe como un complemento y apoyo a la función tutorial ya que acompaña el proceso formativo del estudiante, que desempeñan los profesores en su rol de tutores (6). En este caso se propone el servicio de tutoría a partir de Mentores o estudiantes de los últimos ciclos de formación que apoyan a sus compañeros noveles y con necesidades educativas especiales.

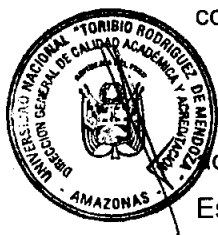
Los profesores tutores oficiales serán los supervisores de los estudiantes Mentores. La principal función de esta medida es orientadora, y se fundamenta en una red de mentores UNTRM que actuará como estructura de coordinación.

### **B. Títulos Menores – Certificación Progresiva UNTRM.**

Esta palanca de cambio está referida a una práctica común de la certificación de competencias, aunque difícilmente implementada en el país y pretende lograr la motivación de los estudiantes hacia la consecución de logros académicos gracias a la creación de un sistema de diplomas que acredita el logro de capacidades después de culminar los créditos correspondientes a un área formativa o módulo de la titulación oficial (6).

Al certificar parte de la formación oficial de 3 o 4 años estarían los estudiantes más accesibles al mercado laboral de ese componente de la formación antes de lograr el grado. Este certificado hará constar las competencias adquiridas por el estudiante hasta ese momento de su formación, en el área específica cursada (12).

Se espera la implementación de mecanismo específicos y eficaces en la UNTRM, para que aquellos estudiantes que no consigan culminar los estudios de grado con éxito puedan disponer al menos de un reconocimiento de la formación recibida, lo que sin duda repercutirá positivamente en su empleabilidad, y obrará también como estímulo para que todos los estudiantes se esfuercen por alcanzar ese título propio de la UNTRM y afrontar de forma exitosa el resto de la carrera, con el reto de alcanzar el título.



### **C. Servicio de Apoyo Didáctico al Docente – Gabinete Pedagógico.**

Esta palanca de cambio consiste en un programa para proporcionar asistencia técnica especializada y asesoría en materia de recursos didácticos para la docencia al servicio permanente del docente. Esta entidad dispondrá de personal especializado en medios didácticos para la educación superior universitaria y está a disposición de los docentes para ayudarles a diseñar, planificar procesos de elaboración, elaborar, y adecuar materiales didácticos para la enseñanza-aprendizaje de capacidades profesionales de nivel universitario (manuales de procedimientos, guías de aplicación, fichas tecnológicas, casos, proyectos, entre otras).

### **D. Comisiones de Coordinación Académica Horizontal.**

La coordinación docente es mínima en la actual UNTRM, el Modelo debe concebir una unidad de coordinación horizontal que mejore el trabajo en equipo entre los docentes tal como lo exigen diversos indicadores de calidad de la formación superior universitaria (12).

En este sentido, se estimulará la coordinación docente más allá de las tradicionales comisiones poco funcionales que han existido en la universidad peruana. La creación de nuevas comisiones para la coordinación académica horizontal en cada Escuela Profesional pre-grado, lideradas por coordinadores elegidos entre los docentes estarán integradas por docentes de cursos y estudiantes representativos de cada Escuela profesional, y serán las responsables de implementar procesos de cambio que las facultades consideren innovar, en especial tendrán como función atender la modernización de los procesos del sistema de enseñanza-aprendizaje con participación de todos los actores.

### **E. El Plan de Externalización.**

Entiéndase “Externalización” a la movilidad hacia afuera de los estudiantes y docentes de la UNTRM. La oferta académica de la UNTRM no está acabada y debe dejar espacio para enfrentar otra naturaleza de contenidos que por capacidad instalada no están disponibles dentro de la universidad.

El proceso de internacionalización vendría a cubrir esta palanca de cambio, sin embargo como se entiende el proceso desde los resultados del diagnóstico básico



ejecutado con fines de definición del Modelo para la UNTRM, los estudiantes no solo deben salir al exterior del país sino de su región para encontrarse con procesos complementarios y de avanzada para sus propios intereses.

Existe una amplia oferta de alternativas de contenidos y en los programas no sólo disponibles al consumo de los estudiantes de la UNTRM, sino los cambios en la actitud de estos a adquirir esa orientación de conocer lo que hay afuera, no solo de la región y del país (6). Sin dejar de lado la posibilidad de mostrar a la UNTRM para captar estudiantes procedentes de otras regiones y países que consideren a esta universidad una alternativa atractiva para venir a realizar investigación. Esta movilidad internacional, de estudiantes y profesores podría reforzarse con centros de representación institucional en otras ciudades del país y el extranjero.

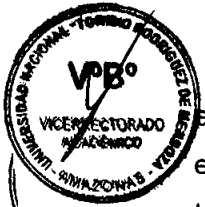
#### **F. Prácticas Externas.**

En el ámbito de la formación integral y sobre todo basada en competencias, el "hacer" en condiciones del mundo laboral es una dimensión definitiva para el éxito del profesional en formación; y las prácticas pre-profesionales son el escenario clave para el estudiantes tome contacto con esta realidad (5). El Modelo de la UNTRM considera que estas prácticas externas (fuera de la universidad) deberán ser mejor estructuradas y supervisadas, desde momentos tempranos en la formación, ligadas a los Títulos Medios. Entendemos que las prácticas externas ponen al estudiante en contacto con realidades que no están al alcance en las sedes de la UNTRM.

Con el propósito de cristalizar esta palanca de cambio, la UNTRM aprovechará el conjunto de redes y relaciones institucionales ya existentes, tanto con las empresas como con entidades públicas nacionales e internacionales, con las que ya posee convenios de diversos tipos; y desarrollando estrategias específicas podrá identificar nuevos acuerdos con estas que mejoren el atractivo de las prácticas externas de los estudiantes.

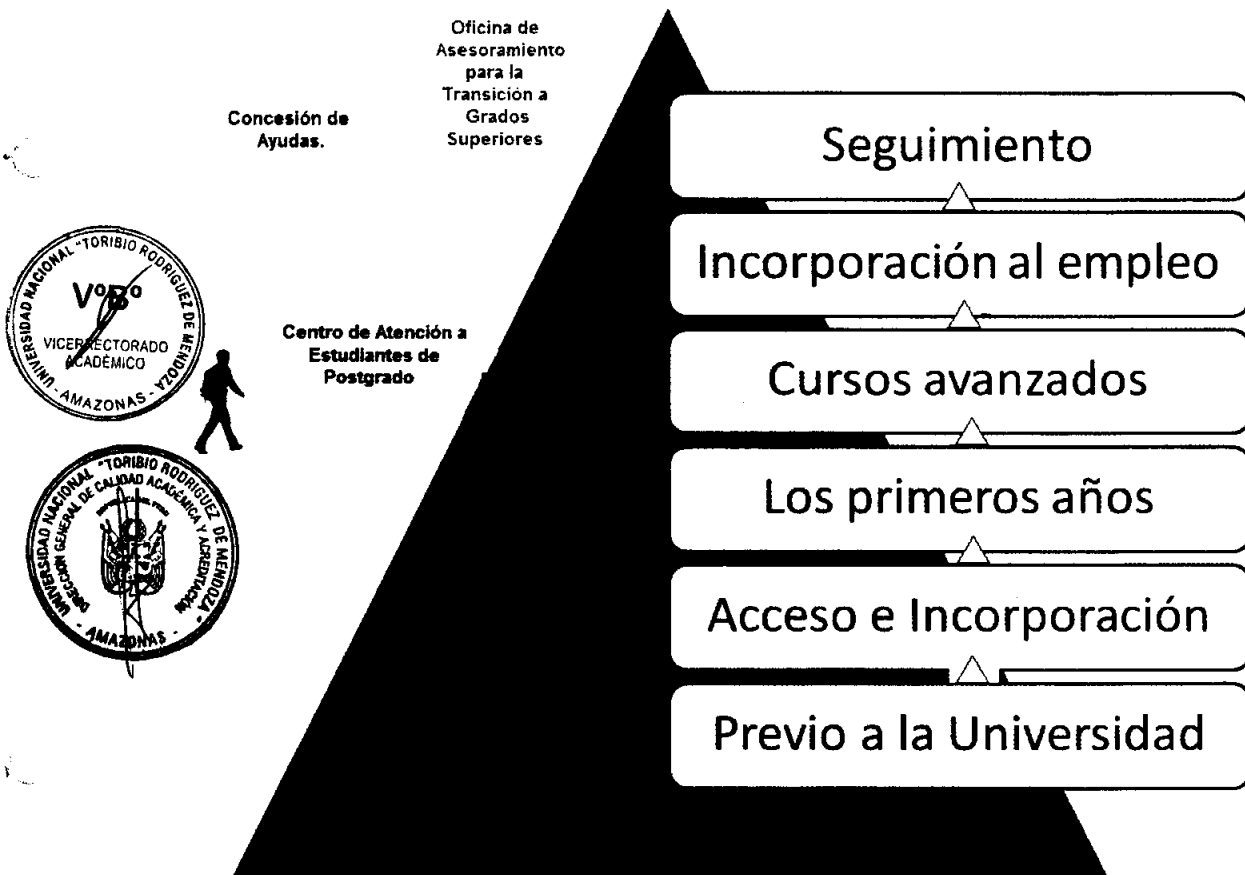
#### **4.4. CUARTA ETAPA.**

Esta etapa se hace evidente cuando los estudiantes ya se encuentran en estudios avanzados, es decir en el magister y en el doctorado. A esta etapa llegan los titulados de pre- grado de la propia universidad y los provenientes de otras universidades, nacionales e internacionales.



Como se debe entender, el estudiante que llega a la UNTRM en esta etapa es distinto al que llega al pre-grado; su edad y su experiencia hacen suponer que cuentan con mayor madurez para enfrentar los nuevos retos de su vida personal y profesional, y sobre todo si llegan a esta etapa con competencias genéricas mejor desarrolladas que durante el ingreso al pre-grado. Sin embargo, para que estos estudiantes opten por la UNTRM, ésta debe crear elementos, en instrumentos para aumentar el atractivo de su oferta y de la institución.

En esta etapa los pilares sustentan en las siguientes palancas de cambio son (Fig. 7):



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7. Palancas de cambio en la cuarta etapa del recorrido del estudiante.**

#### **A. Centro de Atención a Estudiantes de Post grado.**

Esta palanca de cambio ha sido seleccionada del Modelo Educativo de la Universidad politécnica de Madrid y contempla llenar un vacío detectado en el diagnóstico con fines de diseño del Modelo UNTRM, consistente en una mejor organización de los recursos de la

Escuela de Post Grado, entre las que destaca una más activa participación de los grupos de interés y actores sociales en la definición y patrocinio de la oferta del magister.

Un Centro de Atención a Estudiantes de post-grado mantendrá un registro de los estudios avanzados realizados a la fecha, con el correspondiente estudio de impacto, asegurado en su calidad. Para este efecto los programas deberán estar debidamente acreditados por la autoridad competente nacional y si es posible por una acreditadora internacional. Este centro implementará módulos de atención para informar al interesado respecto a la oferta educativa y contará con medidas de captación de talentos y apoyo a estos estudiantes, como una unidad dedicada en exclusividad a seleccionar de forma individualizada a los candidatos a estudios avanzados (bajo criterios previamente establecidos).

#### **B. Concesión de Ayudas.**

En esta etapa también se prevé una palanca de cambio relacionada a la externalización con exclusividad para los que hacen los estudios avanzados. Para estos estudiantes la concesión de ayudas consiste en identificar programas más atractivos donde los estudiantes amplíen su formación investigadora. Con la creación del Programa de Concesión de Ayudas los estudiantes de la maestría puedan realizar estancias cortas con fines académicos en estos programas internacionales homologables o de prácticas, a través de la creación de alianzas específicas.

#### **C. Oficina de Asesoramiento para la Transición a Grados Superiores.**

Esta entidad equivale a un centro de asesoría al estudiante postulante o aspirante al estudio de grado superior, y está a disposición de estos para ayudar en el tránsito del pregrado al magister y de éste al doctorado, minimizando pérdidas económicas indeseables en la inversión de la oferta educativa consiguiendo atraer a estudiantes con un buen perfil, fijándose en su potencial, formación, experiencia previa y expectativas de desarrollo profesional (12).

Esta palanca de cambio contiene medidas pensadas para hacer efectivo el proceso de transición entre niveles, proveyendo información como: los tipos de magister ofertados y su adecuación a las exigencias de estas ofertas educativas; los recursos y servicios que la universidad puede poner a su disposición; los trámites para la admisión en la universidad;

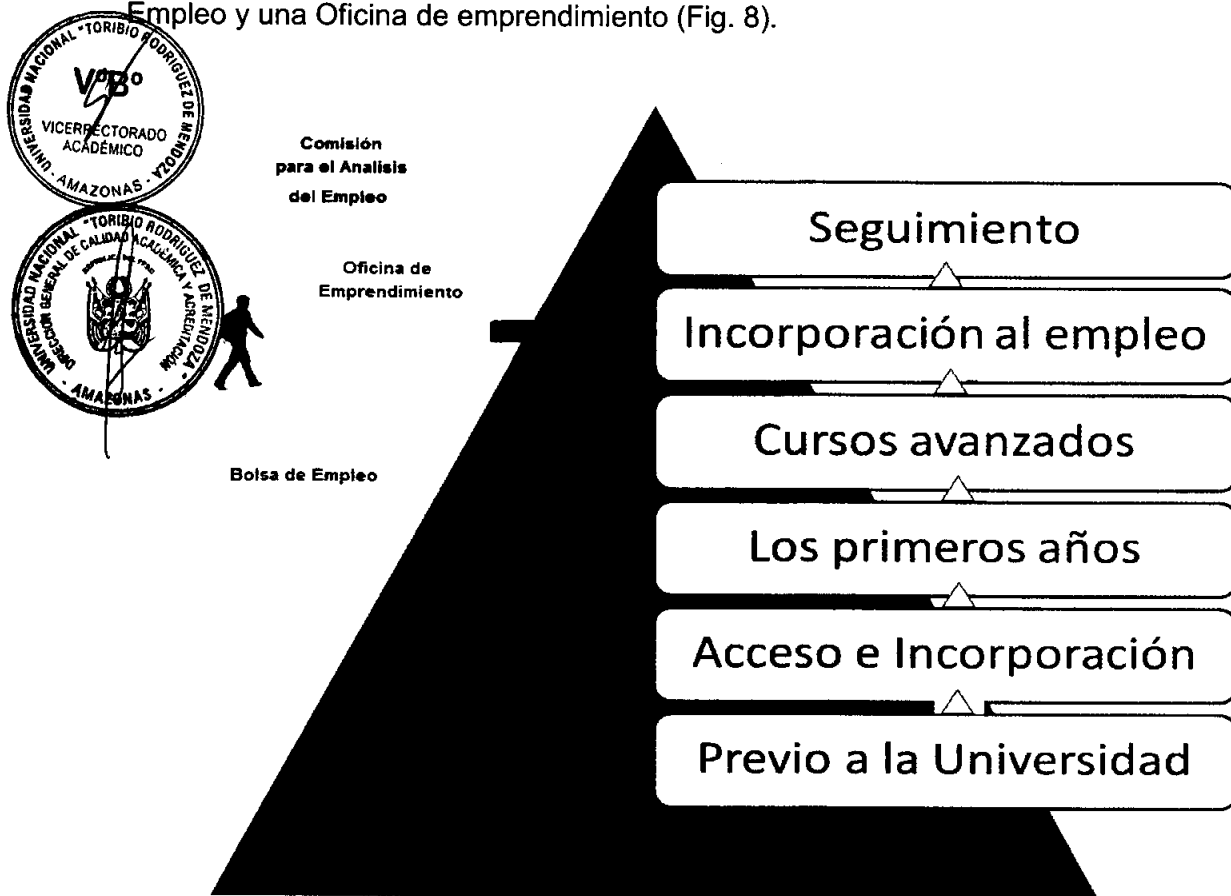


la posibilidad de realización de prácticas o estancias en el extranjero durante los estudios; o las salidas profesionales previstas, entre otros aspectos.

#### 4.5. QUINTA ETAPA.

Esta etapa se refiere al momento difícil donde el recién titulado tiene que dar el salto desde el mundo académico hacia el laboral. La UNTRM es una universidad politécnica, como muchas otras universidades públicas y privadas, no teniendo diferenciación alguna con ellas en cuanto a su oferta y no existiendo buenas perspectivas de empleo al finalizar las carreras, amerita que invierta esfuerzos en ayudar a incorporar a sus egresados al mercado del trabajo.

Para atender esta situación el quinto pilar del Modelo Educativo propuesto, espera poner en escena dos entidades de tipo proceso que mejorarán la empleabilidad de los egresados, con el establecimiento de una Bolsa de Empleo, Comisión de Análisis del Empleo y una Oficina de emprendimiento (Fig. 8).



Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Palancas de cambio en la quinta etapa del recorrido del estudiante.

### **A. Bolsa de Empleo.**

Esta palanca de cambio es muy común en las universidades y la UNTRM no estará ajena a implementarla. Su objeto es dinamizar la relación entre ofertantes y demandantes de empleo profesional, ofreciendo soluciones personalizadas a cada titulado (6,7).

El Modelo Educativo concibe poner a disposición un banco de datos relacional, con medios para facilitar el acceso al mercado laboral, pero además busca activamente el incremento en el número de titulados, ahora muy bajo, que opten al empleo y autoempleo.

### **B. Oficina para Emprendimiento.**

Esta entidad consiste en la puesta en marcha de una oficina que dote a la universidad del soporte que ayude a los titulados a crear su propio empleo (y los de otros), mediante la creación de empresas de base tecnológica (13).

Esta oficina se encargará de coordinar las diferentes acciones de formación, convocatoria de actividades de estímulo, difusión de las acciones de emprendimiento a cometidas, articulación de una comunidad de emprendedores, entre otros. Entre otras funciones, asesorará y orientará a la universidad en relación con los ámbitos tecnológicos emergentes y los yacimientos de empleo a que dan lugar.

### **C. Comisión para el Análisis del Empleo.**

Esta entidad ha sido seleccionada para enfrentar la incertidumbre creciente que afecta al empleo de los egresados, obligando a la UNTRM intervenir estratégicamente para poner a sus titulados en condiciones de acceso a una ocupación decente, y a realizar una permanente labor de vigilancia sobre las tendencias que afectan al mercado laboral.

Con este ejercicio de análisis y prospección del empleo será posible realizar después los ajustes necesarios para conectar adecuadamente oferta y demanda laborales (7). La creación de este órgano en la UNTRM conformará un observatorio sobre la funcionalidad de la formación proporcionada por la misma universidad, de tal forma que la universidad ya no se desentiende de sus egresados después de la expedición del título, sino que prestará atención a las demandas explícitas o implícitas le provee la sociedad, para después atenderlas conforme a su propia visión institucional sus posibilidades y recursos.





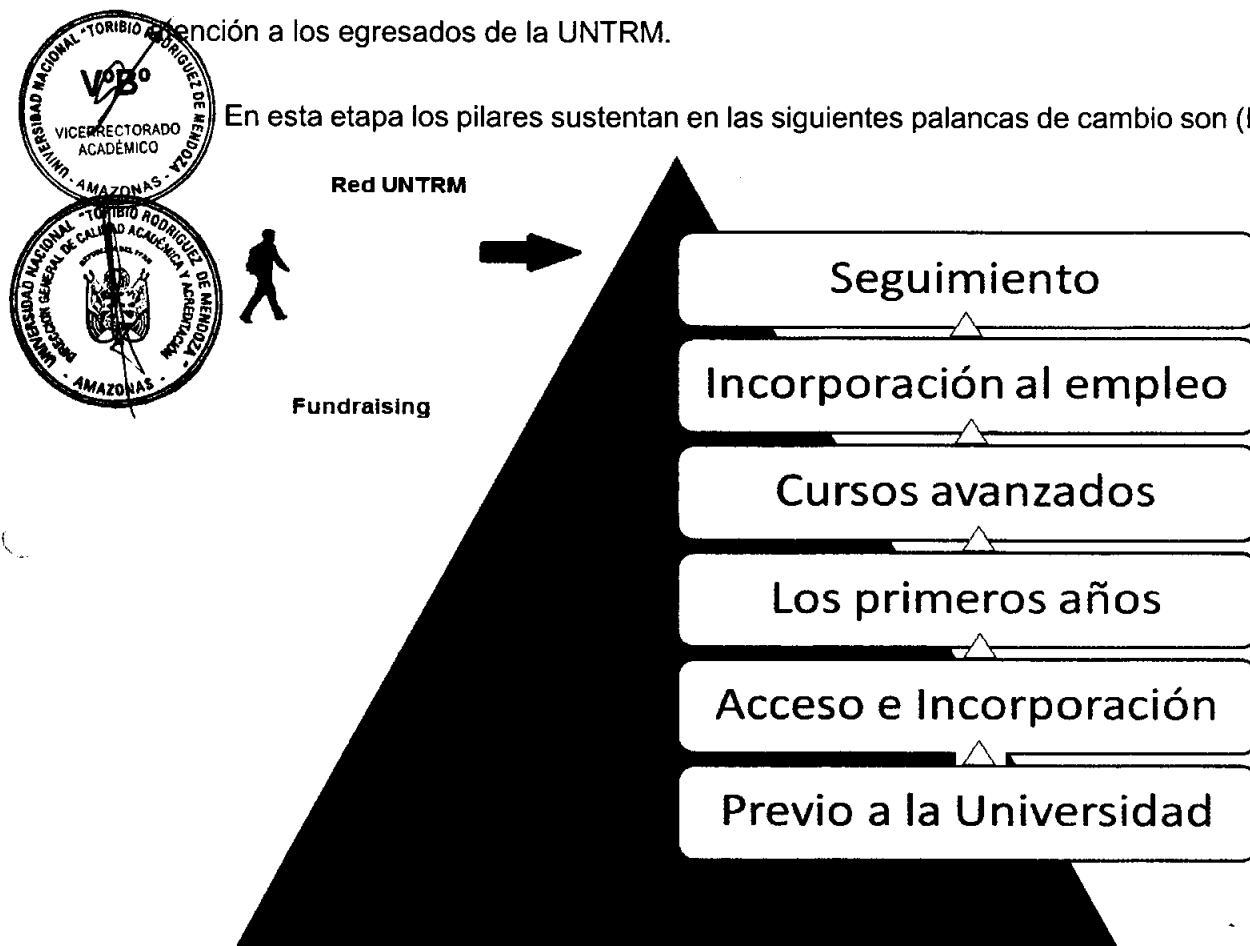
#### 4.6. SEXTA ETAPA.

Esta última etapa del recorrido integral del estudiante está caracterizada por el seguimiento que se debe dar a los egresados, en especial, con fortalecer los vínculos de la UNTRM con la sociedad local, regional y nacional de la que forma parte.

Se espera que la universidad obtenga grandes beneficios si logra fidelizar y establecer vínculos a sus antiguos estudiantes tras su graduación, de allí que al considerar un pilar para esta etapa en el Modelo Educativo ayudará a contar con palancas de cambio hacia la fidelización de la universidad con los que pasaron alguna vez por ella.

Las palancas de cambio en este pilar cubre tres entidades: promover el involucramiento de los egresados en la vida y en los proyectos de su universidad, ofrecer apoyo y ayuda para las necesidades profesionales garantizando uniformidad mínima en la atención a los egresados de la UNTRM.

En esta etapa los pilares sustentan en las siguientes palancas de cambio son (Fig. 9):



Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Palancas de cambio en la sexta etapa del recorrido del estudiante

## VI. RECOMENDACIONES DE IMPLEMENTACIÓN.

Las palancas de cambio en cada Pilar que han sido seleccionados de la experiencia para configurar el Modelo Educativo Institucional de la UNTRM proponen una estrategia global para seis años por lo menos, y sirve de base para el planeamiento estratégico de la universidad en una etapa similar.

Para la incorporación de estas características de universidad en los planes cabe difundir los componentes del modelo a las diversas facultades para evaluar en qué medida son implementados desde estas y desde el nivel central, donde se espera que se designen a los estamentos responsables de la implementación de las iniciativas (entidades y procesos) que caracterizan el Modelo.

Es necesario tomar en cuenta que el conjunto de palancas de cambio en cada pilar del Modelo han sido seleccionadas como mínimas indispensables para alcanzar una marca reconocible en la UNTRM y que han sido priorizadas de un conjunto de propuestas en el ámbito de las universidades de la época y la región, con referentes internacionales, que están enfrentando las corrientes de cambios en la formación superior universitaria de nuestro tiempo, y que una vez implementadas pueden dar ese sentido de marca a la universidad.

No obstante queda en agenda priorizar aquellas palancas de cambio que tienen que con el incremento de la participación en los procesos de toma de decisiones, participación de los estudiantes, los docentes y del personal administrativo, a fin de vencer los principales obstáculos encontrados en el diagnóstico y hacerla más funcional y sensible a las demandas sociales en su ámbito de intervención, siempre teniendo como norte la participación activa de todos los estamentos universitarios para el servicio de una de las actividades más nobles del ser humano, generar conocimiento, que es el resultado de la educación, de allí que las mejores universidades del mundo son aquellas que hacen más investigación (1).

**“La educación del hombre no es como un vaso al que hay que llenar....  
... sino como un fuego que hay que encender”**

Plutarco

## VI. BIBLIOGRAFÍA.

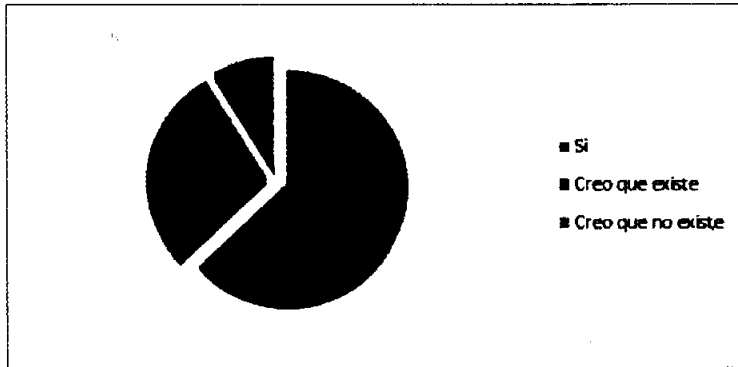
1. ARWU. (2014). *Academic Ranking of World Universities. Institute of Higher Education*. China: Universidad Shanghai Jiao Tong.
2. Allur, E. (2010). *The dissemination of EFQM Self-Evaluation Model Accros Europe. Rev. Of Intl Management*.
3. Congreso de la Republica (2015). *Ley Universitaria N° 30220*. Perú.
4. Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro*. UNESCO.
5. Latorre, M y Seco del Pozo, C. (2010). *Desarrollo y evaluación de capacidades y valores en la sociedad del conocimiento "aprender a aprender"*. Perú.
6. López, D.A. (2014). *Sistema de Tutoría de la Escuela profesional de Química de la UNI*.
7. Pontificia Universidad Católica del Perú. (2015). *Modelo de la Escuela de Negocios de la PUCP*. Perú.
8. SINAES. (2015). *La evaluación de la educación superior-En búsqueda de la calidad*. Brasil.
9. SUNEDU. (2015). *Hacia la Excelencia de la Universidad Peruana*. Perú.
10. Tobón, S.; Pimienta, J. y García, J. (2010). *Secuencias didácticas. Aprendizajes y evaluación de competencias*. México.
11. UNESCO. (2015). *Repensar la Educación: ¿Hacia un bien común Mundial? Foro Mundial de la Educación*. Corea.
12. Universidad Politécnica de Madrid. (2014). *Modelo Educativo de la UPM*. España.
13. Universidad Privada del Norte. (2015). *Modelo Educativo de la UPN*. Perú.
14. UNTRM. (2014). *Estatuto de la UNTRM*. Perú.



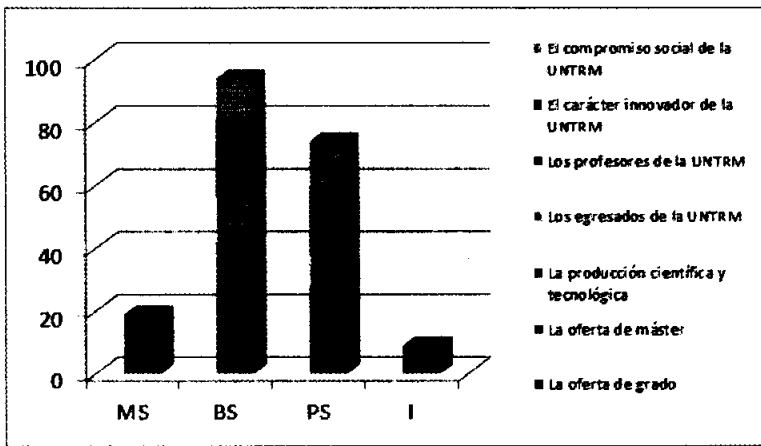
**ANEXO**  
**ENCUESTAS PARA EL DISEÑO DEL MODELO EDUCATIVO UNTRM**

**I. VALORACION GENERAL.**

1.1 ¿Percibe la existencia de un proyecto de carácter institucional que marque el rumbo de la UNTRM?

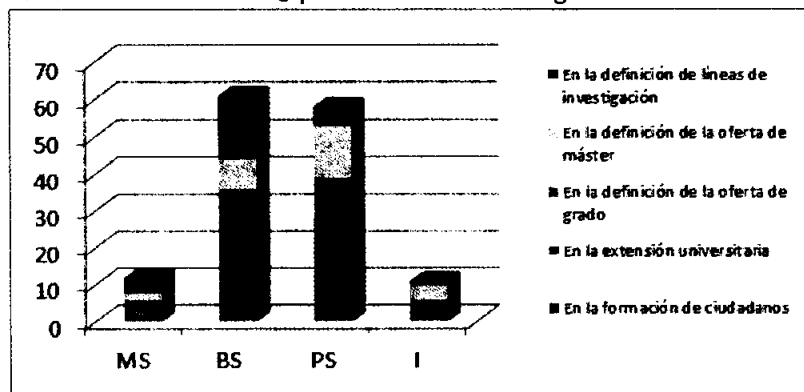


1.2 Valore la opinión que a su parecer tiene la sociedad sobre la UNTRM en los siguientes aspectos de su actividad:



MS: Muy satisfactoria; BS: Bastante satisfactoria; PS: Poco satisfactoria; I: Insatisfactoria.

1.3 ¿Si tuviese que dar una opinión global sobre el grado de conexión entre la actividad que realiza la UNTRM y las necesidades del entorno ¿qué valoración le otorgaría?



MS: Muy satisfactoria; BS: Bastante satisfactoria; PS: Poco satisfactoria; I: Insatisfactoria.

1.4 Si tuviera que valorar el grado de disposición hacia el cambio que cree que existe en la UNTRM, diría que éste es:



■ Muy alto ■ Alto ■ Bajo ■ Muy bajo

## II. SOBRE LA OFERTA ACADEMICA

**2.1 ¿Cuál sería el adjetivo que le daría a la oferta de Pre-Grado de la UNTRM (que utilizaría para describirla frente a jóvenes que estén por iniciar sus estudios universitarios)?**

ADJETIVO			
El éxito está en tu mano, si en la UNTRM estudias	1	buena	3
superación	1	adecuada	1
operativa	1	confianza	2
competitiva	1	regular	1
proprietaria	2	docente calidad / calificado - buen sueldo	2
oportunidad para estudios superiores	1	expectante	1
que sigan estudiando para lograr su MASTER	1	con apoyo de becas para pagar su grado	1
ofertas publicidad	1	hacia la calidad	1
expectativa	1	deficiente	1
prepararse	1		
La oferta es buena , pues se adecua a las necesidades de la región, la principal queja es por los docentes que nunca asisten a clases, entre otras horas de mayor gravedad	1	poca satisfactoria	1
bastante satisfactoria	1	insuficiente	1



**2.2 ¿Cuál sería el adjetivo que le daría a la oferta de Master de la UNTRM (que utilizaría para describirla frente a jóvenes que estén por iniciar sus estudios universitarios)?**

**ADJETIVO**

si investigación quieres hacer, el Master de la UNTRM debes estudiar	1	buena	2
asume los retos	1	adecuada	1
deficiente	2	oportunidad	1
promisoria	1	investigación	1
emprendedor	1	eficiente - poco difundidas	1
intercambio de docentes para una mejor educación	1	desafiante	1
diversificado	1	incierto	1
excelente	1	publicidad y apoyo para los estudiantes interesados	1
diferente a las demás	1	expectativa	1
regular	2	mayor difusión	1
cumplimiento	1	insatisfactoria	1
interesantes y bastante accesible	1	desconoce	1



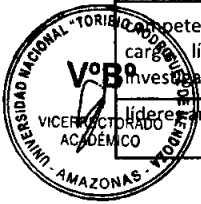
**2.3 ¿Qué rasgos que definen a los actuales de los egresados de la UNTRM.**

**RASGOS**

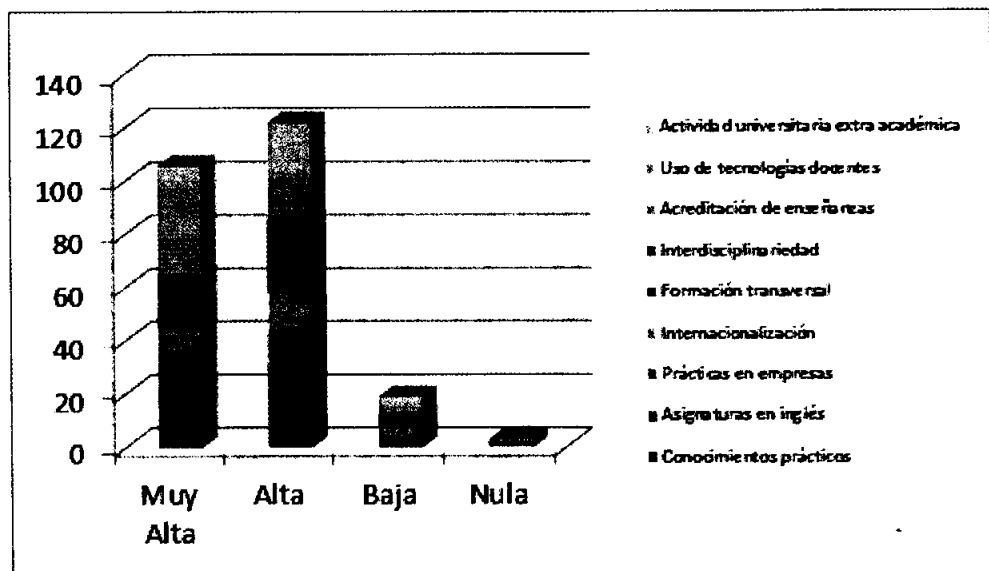
universidad joven , proactiva	profesionales, éticos, investigadores, lideres
buena preparación académica, proactivos, bajo nivel científico, actitud poco crítica frente al entorno	proactivos con capacidad de generación del conocimiento
con buen perfil profesional	escasa identidad, poca iniciativa de superación
críticos, proactivos, humanista, comprometido con el desarrollo social	Aceptable formación académica científica y tecnológica, investigación. Hacia la proyección social, bienestar de servicios
jóvenes entusiastas, capacitados con convicción de servir a su región y a su país	buena preparación de nuestros egresados
capacidad innovación y perseverancia	eficiencia, practica y desenvolvimiento
poca identidad, falta de iniciativa de salir a adelante , conformismo	deficiencia e inestabilidad
competitivos	eficiencia
pasividad no se atreven a cosas nuevas	criterio analítica socio cultural creativa
poco emprendedores, falta de identificación con su universidad	manejo de tics , emprendedor, investigador, responsable
compromiso en proyectos específicos, habilidades y capacidades para el desempeño de un campo profesional específico, manejo estratégico en solución de problemas, sensibilidad humana	capacitación permanente, oportunidad laboral
desmotivación, falta de compromiso, inseguridad	baja competencia para las actividades de mayor demanda, baja capacidad de análisis, escasa formación en la carrera profesional que estudian
investigador manejo de tics	falta de conocimiento, visión , análisis, liderazgo, etc.

## 2.4 ¿Cuáles son los rasgos que deberían caracterizar a los futuros egresados del Pre-Grado de la UNTRM del futuro?

prósperos y generadores de cambio y desarrollo de amazonas	actitud críticamente los fenómenos sociales
excelente preparación académica, elevado nivel científico, Actitud crítica ante los fenómenos sociales, gestores del desarrollo social	esfuerzo, investigación ,competitividad
que conozcan la realidad y apliquen sus conocimientos	capacitados , proactivos, investigadores
líderes de investigación científica y tecnológica	líderes - investigadores
proactivos identificados	capacitado, innovador, seguro y eficaz
mayor supervisión , identidad institucional y regional	buena información académica basada en comprensión científica de la naturaleza y sociedad, investigación , proyección social , producción de bienes y servicios
competitivos	buena actitud hacia la sociedad, principios y preparación
mejores oportunidades laborales	conocimiento comportamiento valores paciencia
activos atrevidos hacer cosas nuevas, innovadores	analítica transformador creativo
manejo de tecnología, emprendedor , investigador, responsable	compromiso con el desarrollo social, constructor de su integridad, espíritu crítico y con valores, visión sistemática, respecto a la normativa institucional y constitucional
competitivos, actualización permanente	Innovadores, habilidad para la creatividad, seguridad para afrontar a la sociedad, agente de cambio.,
competencias profesionales para desempeñar cargo líderes en opinión , con capacidad de investigación, con formación pre profesional	investigador manejo de tecnología con valores
líderes analíticos críticos	



¿Qué incidencia deberían tener los siguientes aspectos en la oferta de Pre-Grado.



2.6 ¿Cómo considera debe ser realizado el diseño y definición de la oferta del Master en la UNTRM?

DISEÑO Y DEFINICION DE OFERTA DE MASTER	
con responsabilidad y teniendo en cuenta los estándares de calidad nacional e internacional	el master debe buscar: constante formación , experiencia internacional y habilidades directivas
en función a las necesidades de la población y el sector productivo	como investigación, capacidad docente e internacionalización
de acuerdo a las necesidades del mercado por especialización	debe ser más descentralizado
de acuerdo a la realidad problemática existente en amazonas	por especialización
de acuerdo a las necesidades de la comunidad	estructurado y clasificado
mayor planificación y resultados a mediano plazo	prudencia en investigación y especialización
de acuerdo a la exigencia del mercado	económica
competente	investigador
cursos presenciales mayor exigencia	teniendo en cuenta la demanda laboral
previa planificación para evitar morosidad en pagos	profesional de calidad investigadores valores
de acuerdo a la principales necesidades del entorno pues es donde la mayoría aplicara lo aprendo	enfocado en la formación investigativa y de líderes de cambio

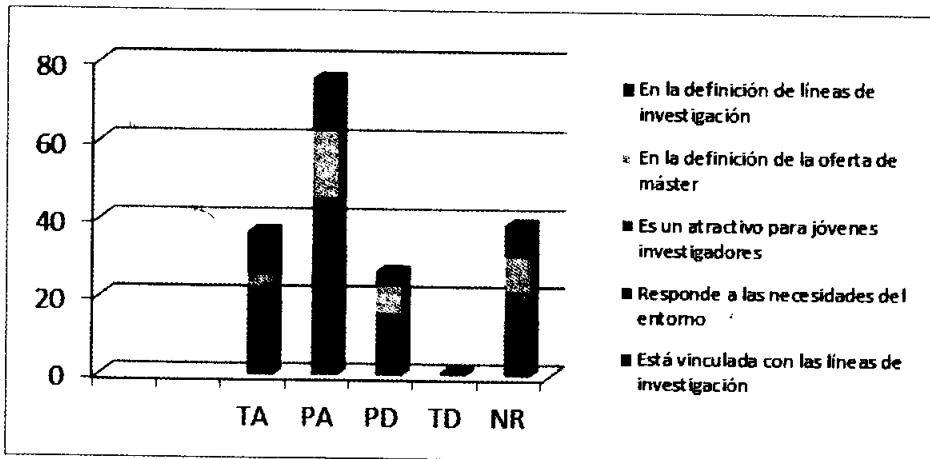
2.7 ¿Cuáles son los rasgos que deberían caracterizar a los futuros egresados del Master de la UNTRM del futuro?

RASGOS	
capaces de plantear y ejecutar investigaciones científicas que contribuyan al desarrollo de amazonas y del país	dinámica, generar nuevos conocimientos enfocándose en la realidad de amazonas
especialización , generación de conocimiento y tecnología avanzada	investigadores del alto nivel académico, promotores del cambio, liderazgo social
investigadores	investigadores - innovadores
capaces de resolver problemas organizacional, capacidad de gestión toma de decisiones	mantener un liderazgo investigativo con proyección a la sociedad y aportando al desarrollo social
ser capacitado, innovador, seguro y eficaz	buen desempeño , proactivos, con mayor ganas de superación
eficiente, proactivos , superación personal, mejorar su estatus y estrato	capacidad para transformar la ciencia en tecnología
con conocimiento de la realidad y globalización , innovación, investigadores con muchas ideas para el desarrollo regional	eficientes cuantitativos y responsables
competitivo calidad personal profesional y social	liderazgo investigación
emprendedores creativos y perseverantes, poner en práctica sus proyectos	investigador especialista en su profesión
interés con la ciencia, tecnología investigación y solución de problemas, capacidad para tomar decisiones emprendedor proactivo con visión sistemática	calidad académica y competitividad
agente de cambio, argumentación y razonamiento al analizar diversas situaciones y proponer soluciones frente estos problemas, emplear los conocimientos adquiridos para interpretar y aportar en los procesos económicos, sociales y culturales	competentes líderes para el cambio innovadores
emprendedor investigador	experiencia , especialista en su área



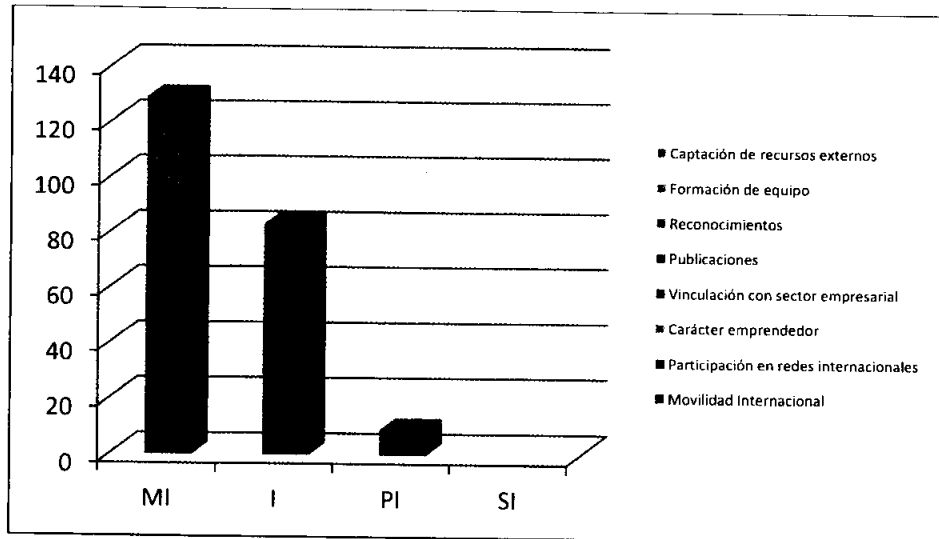


2.8 ¿Cómo valora la investigación que se realiza en la UNTRM?



TA: Totalmente de acuerdo; PA: Parcialmente de acuerdo; PD: Parcialmente en desacuerdo; TD: Totalmente en desacuerdo.

2.9 ¿Cuáles debería ser los rasgos que deben caracterizar a los investigadores formados en la UNTRM?

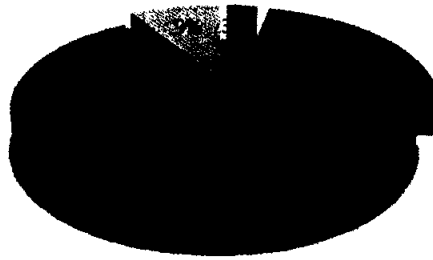


MI: Muy importante; I: Importante; PI: Poco importante; SI: Sin importancia

2.10 ¿Cuál es el reconocimiento de la producción científica y tecnológica de los profesores e investigadores de la UNTRM?



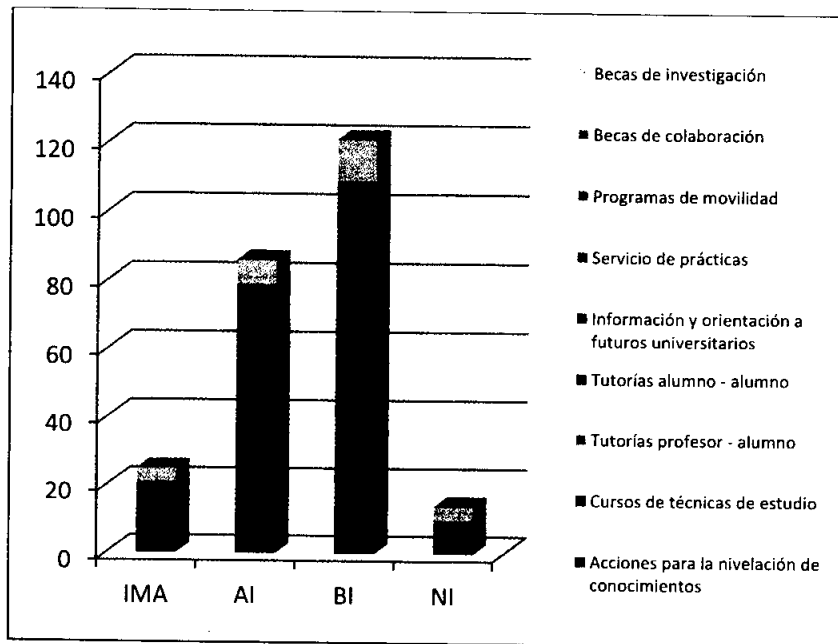
■ Muy alto ■ Alto ■ Bajo ■ Muy bajo



■ Muy alto ■ Alto ■ Bajo ■ Muy bajo

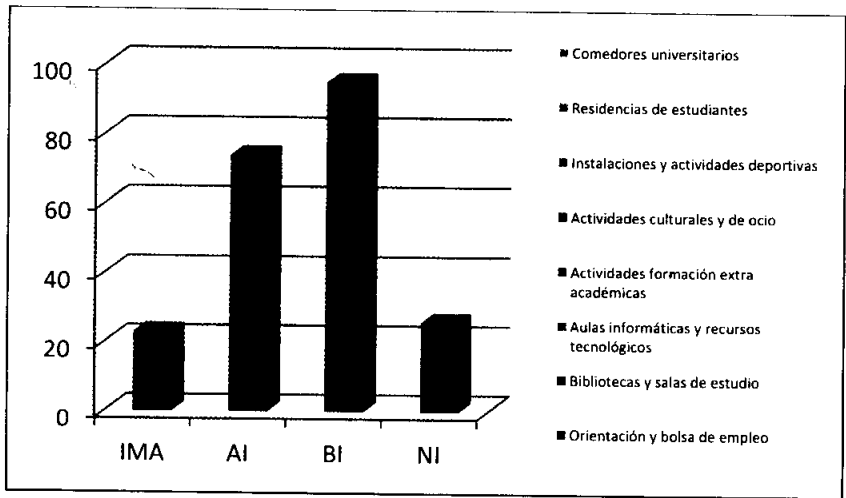
### III. SOBRE LOS ESTUDIANTES.

3.1 ¿Cuál es la **incidencia** de los siguientes aspectos en la integración de los estudiantes en la vida de la UNTRM. Aspectos formativos?

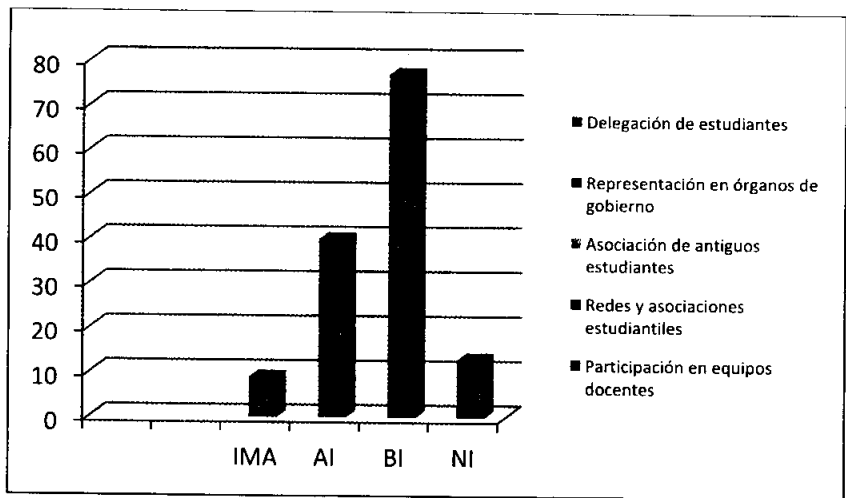


IMA: Incidencia Muy alta; AI: Alta incidencia; BI: Baja incidencia; NI Nula incidencia.

3.2 ¿Cuál es la **incidencia** de los siguientes aspectos en la integración de los estudiantes en la vida de la UNTRM. Servicios de apoyo?



3.3 ¿Cuál es la **incidencia** de los siguientes aspectos en la integración de los estudiantes en la vida de la UNTRM. Participación y representación?



#### IV. SOBRE LOS DOCENTES.

##### 4.1 ¿Cuáles son los rasgos que definen a los actuales docentes de la UNTRM?

RASGOS			
Proactiva con iniciativa y dispuestos a contribuir con el logro de los objetivos institucionales	1	Autodidactas y conformistas	1
Netamente académicos, bajo nivel de investigación, actualización insuficiente	1	Contratado mal pagado, nombrado no se involucra en el trabajo institucional	1
Capacitaciones, estudios de posgrado.	1	Contrato explotador , nombrado para identidad institucional	1
Capaces, interactivos, críticos, creativos, dinámica en la mayoría de los casos.	1	Actitudes hacia la pre docencia antes que a la ciencia	1
Algunos de ellos con poca identificación institucional sin preocupación por la investigación	1	Pueden mejorar más práctica y teoría	2
Profesionales capacitados en la especialidad	1	Renegones, irresponsables	1
Técnicos y mediáticos	1	Con actitud de cambio	1
Faltan capacitaciones y especializaciones	1	No puedo opinar por no conocer su labor	1
Con formación profesional	1	No comprometidas con el trabajo, poco responsables, interesados por el aumento de sueldo.	1
Disciplinados.	1	Docentes sin identidad institucional, no actualizados en su capacidad profesional, sin dominio estratégico, y competencias didácticas.	1
Irresponsables.	1	Comprometidos con actividad académica, disponibilidad de cambio, esperanza de aumento remunerativo en categoría auxiliar ya asociado.	1
Irresponsabilidad.	1	Deficientes, irresponsables.	1
Falta de compromiso con sus instituciones y alumnos, falta de profesionalismo, falta de motivación frente a los alumnos y falta de ética.	1	Irresponsables, impuntualidad, aprendizaje continuo.	1
Falta de valores y ética.	1	Baja capacidad de innovación poco interés para la investigación, tienes poco involucramiento con la docencia.	1



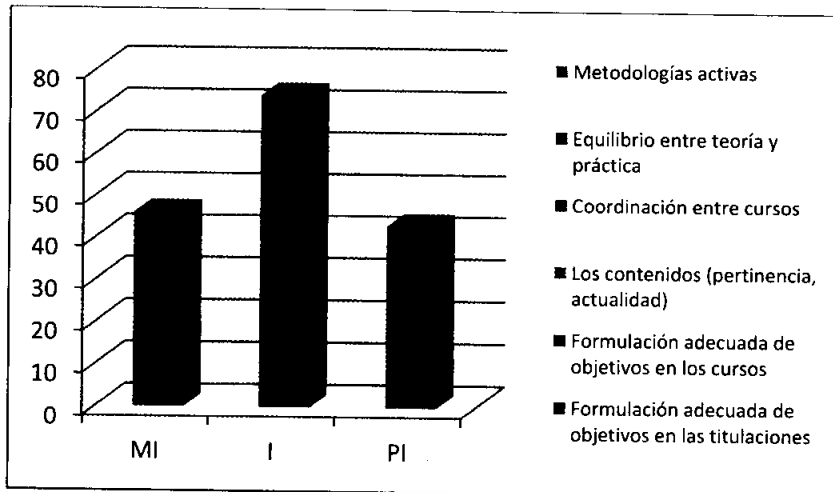
##### ¿Cuáles son los rasgos que deberían caracterizar de manera ideal a los docentes de la UNTRM?

RASGOS			
Proactiva con iniciativa propia y dispuestos a contribuir con el logro de los objetivos institucionales	1	Con grados académicos con especialización en su rama.	1
Capacidades académicas y prácticas, permanente actualización elevado nivel investigativo.	1	Dinámico.	1
investigación, innovación, publicación	1	Investigadores - líderes - proactivos e innovadores.	1
Capaces, interactivos, proactivos, investigadores, innovadores, calidez y RRHH	1	Principalmente dedicados a investigar, participación en círculos internacionales- alcanzar los más altos grados académicos.	1
Igualdad de trabajo económico y académico.	1	Motivación, promotores y líderes.	1
Contrato con buen sueldo y nivel nombrado con mucha identidad institucional.	1	Enemigos de la predo ciencia y la anti ciencia, dominio de conocimiento de las ciencia, tecnología.	1
Con formación profesional y pedagógica en docencia universitaria.	1	Instruidos, altamente calificados, investigador.	1
Capacitaciones y estar bien preparado.	1	Que se especialicen más para poder dar una mejora de calidad a nuestros estudiantes.	1
Líder innovador.	1	Tener mejor preparación para una buena educación.	1
Puntualidad incidencia.	1	Actitud positiva.	1
Responsable, líder, involucramiento con el fin educativo y profesional.	1	Muy responsable y coherente emprendedor investigador.	1

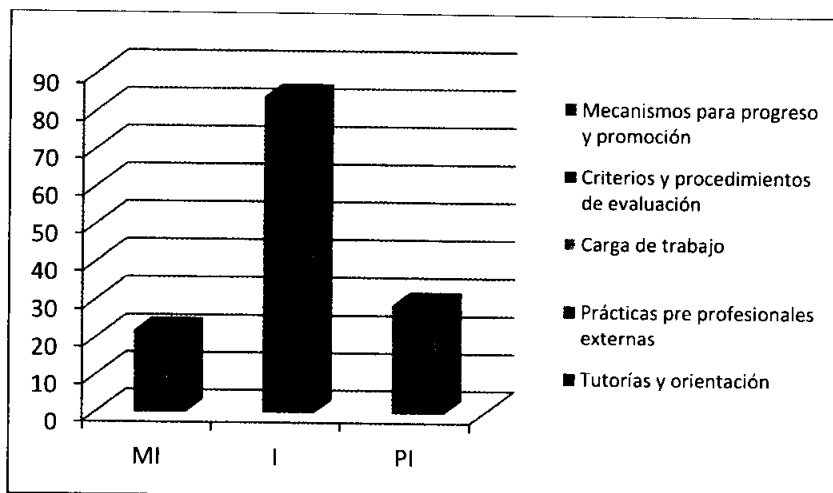
responsables, comprometidos con su trabajo	1	identidad institucional, tener conocimientos actualizados en su especialidad académica profesional, dominios estratégicos y competencias didácticas, manifestar de manera continua y permanente altas calidades éticas, morales y actitudinales.	1
alta calidad académica, capacidad investigativa, capacitación permanente	1	Motiva permanente el aprendizaje del alumno, respeta los horarios asignados, mantiene empatía con relación al alumno, se mantiene actualizado y innovación.	1
Identificación compromiso y valores.	1	Alta capacidad investigadora en constante capacitación.	1

## V. SOBRE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

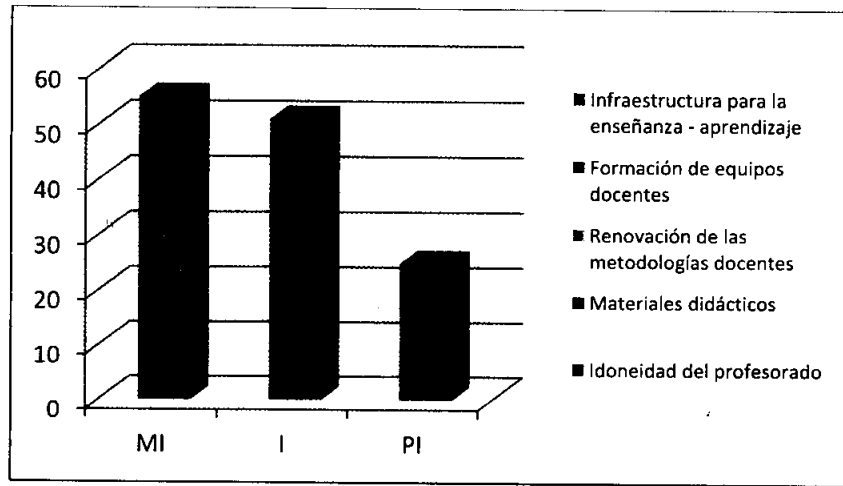
### 5.1 ¿Cuál es la importancia de los siguientes aspectos en la formación que ofrece la UNTRM?



### 5.2 ¿Cuál es la importancia de los siguientes aspectos en la formación que ofrece la UNTRM?

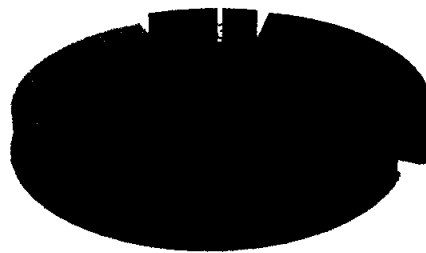


### 5.3 ¿Cuál es la importancia de los siguientes aspectos en la formación que ofrece la UNTRM?



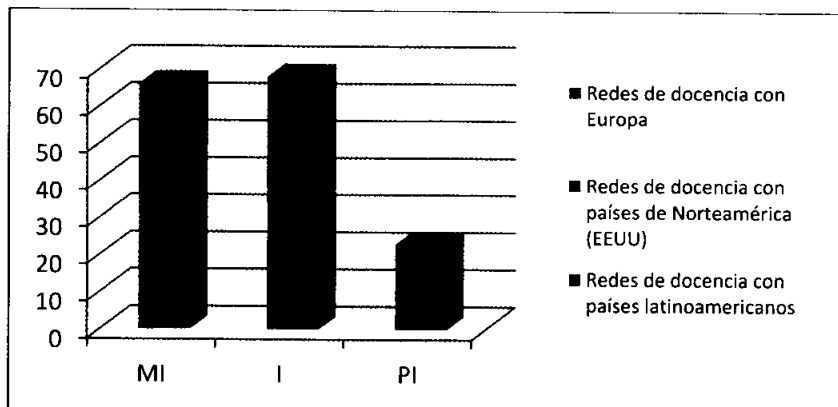
## VI. SOBRE LA INTERNACIONALIZACION.

6.1 ¿Cuál es la disposición favorable de los docentes de la UNTRM para acometer un proceso de internacionalización?

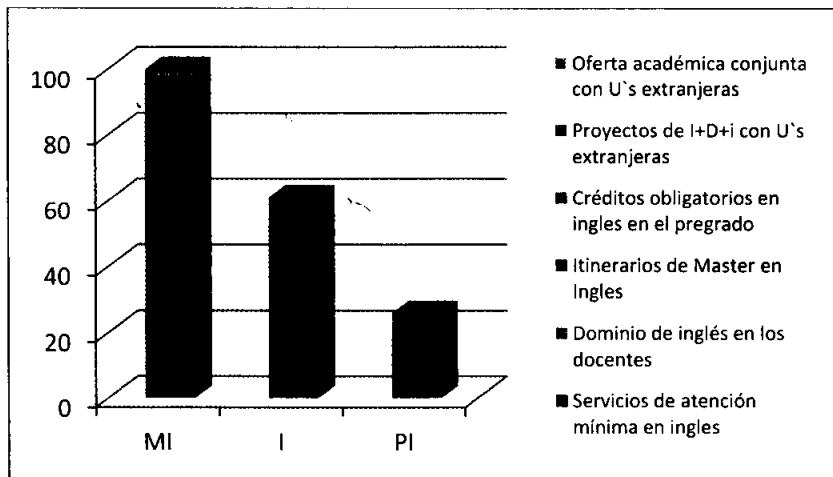


■ Muy alta ■ Alta ■ Baja ■ Muy baja

6.2 ¿Cuáles son los aspectos que pueden incidir mayormente en la internacionalización?



6.3 ¿Cuáles son los aspectos que pueden incidir mayormente en la internacionalización?



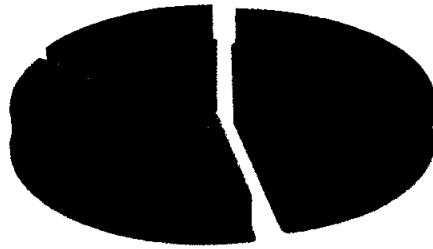
6.4 ¿Qué medidas sugiere acometer para lograr internacionalización?

MEDIDAS			
Poner en marcha un plan de internacionalización.	1	Intercambio universitario.	1
Efectivizar los convenios existentes.	1	Más convenios.	1
La escuela de posgrado apoyo a los docentes UNTRM.	1	participación de docentes de todas las facultades	1
Dominio del inglés, vínculos con redes de investigación.	1	Trabajo en equipo, buena disponibilidad docente y alumnos.	1
Capacitaciones permanentes.	1	Mayor capacitación para lograrlo.	1
Participación activa y efectiva.	1	Los convenios interinstitucionales.	1
Convenios con universidades extranjeras.	1	Acreditación.	1
Conocer inglés avanzado.	1	Fomentar esta idea desde el ingreso de estudiantes a la UNTRM.	1
Convenios, Cooperación técnica e internacional.	1	Promover el desarrollo o aprendizaje del idioma inglés.	1



## VII. SOBRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

### 7.1 ¿Cuál cree que es la capacidad de respuesta del PA a las necesidades del entorno?



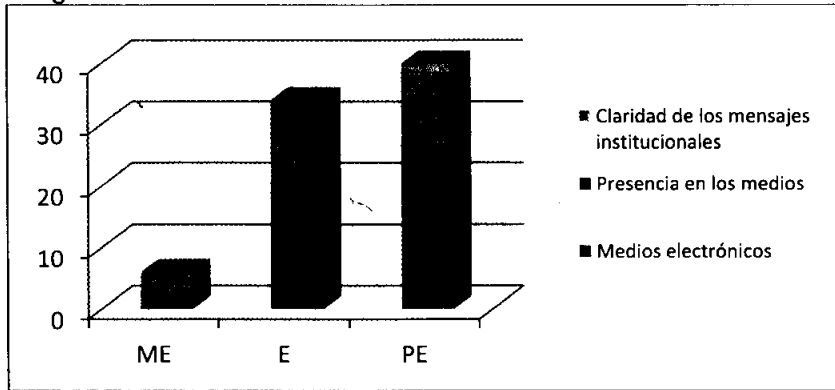
■ Muy satisfactoria ■ satisfactoria ■ Poco satisfactoria ■ Insatisfactoria

### 7.2 ¿Cuáles son los rasgos que deberían caracterizar al personal Administrativo de la UNTRM?

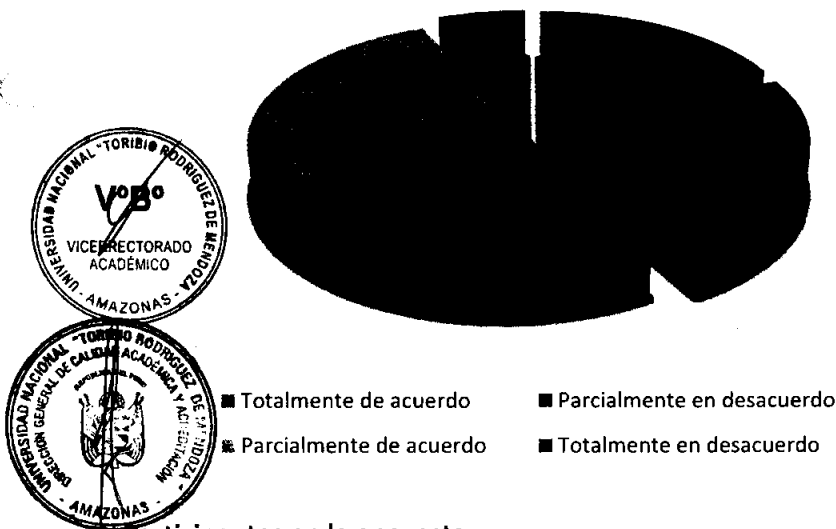
RASGOS			
proactivos, diligentes dispuestos a Coadyuvar con las consecuencias de los objetivos institucionales	1	capacitación y estudios de pregrado - posgrado	1
capacitado y actualizado , con vocación de servicio, especializado	1	servicio al cliente eficiente	1
empatía, liderazgo, solucionar problemas	1	atento, trabajadores, deseos de superación	1
responsabilidad, empoderamiento, identificación institucional	1	amabilidad, respeto compromiso, calidez, eficacia, disciplina, solidaridad, proactiva y carismático	1
asertivos , positivos, involucrados amables y corteses	1	identidad institucional , mejorar los valores axologicos con el público interno y externo	1
atención a las actividades académicas, capacitación cultural	1	actitud de servicio proactivo, capacitado en sus funciones	1
la uniformidad	1	Buena atención	1
apoyo eficiencia responsabilidad	1	mas identificación con la institución	1
compromiso	1	atento, eficiente, capaz de resolver problemas en el trabajo atención rápida	1
responsables comprometidos con su trabajo buena	1	valores y principios, respeto a las autoridades, realizar su trabajo eficientemente , trato amable	1
responsables comprometidos con UNTRM.	1	eficiencia capacidad para trabajar en equipo, sensibilidad y rapidez de adaptación, compromiso social	1
competente para relacionarse con los usuarios, conocer de las normas y leyes, involucrado en la visión y objetivo de la universidad.	1	atención al estudiante, puntualidad.	1



7.3 ¿Cómo funciona la comunicación institucional en la UNTRM?

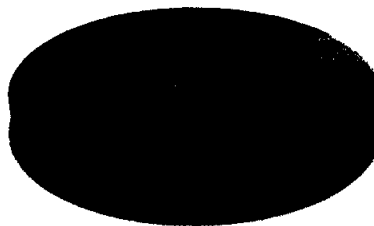


7.4 ¿Considera Ud. Que la rendición de cuentas en la UNTRM es ágil y sencilla?



Participantes en la encuesta:

- ALTA DIRECCION
- ORGANOS DE CONTROL, ASESORIA
- DECANOS
- DIRECTORES DE ESCUELA
- REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
- EGRESADOS CON 5 ANOS DE EJERCICIO
- EMPRESARIOS PUBLICOS
- REPRESENTANTE DE ORGANIZACIÓN PUBLICA





# SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

VICERECTORADO ACADÉMICO

Mayo, 2016



## INDICE

- I. IDENTIFICACIÓN.
- II. ASPECTOS GENERALES.
- III. MODELO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN.
- IV. COMPONENTES DEL SISTEMA.
- V. PROCESOS DEL SISTEMA
- VI. INDICADORES DE GESTIÓN DE LOS PROCESOS
- VII. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA.
- VIII. DEFINICIONES UTILES.
- IX. BIBLIOGRAFÍA.



## I. IDENTIFICACIÓN

### 1.1 Entidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.

### 1.2 Unidad.

VICERRECTORADO ACADÉMICO

### 1.3 Responsables.

DIRECCIÓN GENERAL DE CALIDAD ACADÉMICA Y ACREDITACIÓN

Lic. José Luis Quispe Osorio.



## II. ASPECTOS GENERALES

### 2.1. Objetivo.

#### 2.1.1. Objetivo general.

Contar con un sistema de evaluación de los aprendizajes de las competencias y calificación del aprovechamiento de los estudiantes de los programas formativos de pre-grado en las Facultades de la UNTRM como soporte al proceso de evaluación curricular.



#### 2.1.2. Objetivos específicos.

- Reducir la variabilidad en la evaluación formativa de los estudiantes en los diferentes cursos de la malla curricular.
- Recolectar de manera uniforme las evidencias de logro de aprendizajes de capacidades y competencias según naturaleza de la formación para medir el rendimiento global en la formación.
- Orientar a los docentes en los procesos de evaluación de los aprendizajes en el marco de las nuevas tendencias de la educación superior universitaria.

### 2.2. Alcance.

El presente documento presenta las características del sistema de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y es de aplicación de

todos los docentes, funcionarios, autoridades y estudiantes de la UNTRM independientemente del nivel en que se encuentran dentro del pre-grado.

### 2.3. Base legal.

El presente sistema se sustenta en:

- Constitución Política del Perú.
- Ley General de Educación 28044.
- Ley Universitaria 30220.
- Estatuto de la UNTRM.
- Modelo de Acreditación de programas de Estudios universitarios SUNEDU.



### 2.4. Justificación.

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM) viene implementando procesos de reforma con fines de licenciamiento ante la autoridad competente en educación y del mismo modo reforzando procesos con fines de acreditación de la calidad.



Uno de las debilidades sentidas por la universidad en cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje que no posibilita la retroalimentación de los currículos ha sido la evaluación de los aprendizajes. La amplia apertura a la libre cátedra ha conducido en los años que tiene la universidad a la generación de una alta variabilidad en los procesos de evaluación, la misma que unida a las debilidades propias del docente en materia de evaluación educativa, impiden obtener información consistente respecto a la calidad del proceso formativo en las diferentes carreras universitarias que se ofrecen.

Un análisis del rendimiento académico de los estudiantes realizado a fines del 2014 refleja que el rendimiento del 56% de la población estudiantil es "regular" y del 36% es deficiente, en las escalas utilizadas por la Dirección General de Admisión y Registros Académicos.

**Cuadro 1. Rendimiento académico 2014-II de estudiantes de la UNTRM.**

Rendimiento académico – 2014-2 - UNTRM		
Parámetros	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	85	3%
Deficiente	1107	36%
Regular	1697	56%
Bueno	153	5%
<b>Total</b>	<b>3042</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección General de Admisión y Registros Académicos/UNTRM

En definitiva, los resultados del cuadro 1 nos dejan ver una situación muy complicada para la universidad, toda vez que dice que en el año del análisis, 2014 solo el 5% de los estudiantes tienen buen rendimiento; si bien el dato se ha generado de un análisis cuantitativo no podría estar reflejando la realidad de los estudiantes en la medida que existe mucha subjetividad al momento de realizar las evaluaciones, ya sea en la elección de los reactivos de prueba, la cantidad de evidencia recogida, y el tipo de evidencias recolectadas para emitir juicios de valor con escalas numéricas vigesimales. A esto se suman otros múltiples factores influyen en el rendimiento y en los resultados de las evaluaciones.

El Vicerrectorado académico ha decidido emprender procesos que ayuden a la comprender y emprender mejoras en la evolución como mecanismo de retroalimentación de los currículos, mediante el establecimiento de un Sistema de Evaluación del Aprendizaje, que establezca los criterios uniformes de la evaluación y monitoree el logro de las competencias de los planes de estudio, sin salirse del marco de los principios universales de la evaluación educativa.

El Sistema aquí descrito representa el aporte de 130 participantes (Docentes y autoridades) que asistieron a talleres de análisis y discusión durante un curso de capacitación "Formación y Evaluación de competencias".



### III. MODELO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN.

La evaluación es el proceso más complejo del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que existen diferentes posturas filosóficas y por ende metodológicas que la sustentan. Sin embargo, en el marco de las competencias, una vez definidas estas, la propuesta evaluativa, no tiene por qué ser extensa, ni compleja. Los participantes del proceso de capacitación en formación y evaluación de competencias propusieron enmarcar la evaluación de la UNTRM en el modelo de evaluación de competencias.

La evaluación de las competencias es criterial, es decir que para emitir un juicio de valor sobre si el estudiante posee competencia tenemos que basarnos en un criterio o "patrones de ejecución" esperados por la sociedad (el mundo de la producción de Bienes y Servicios) con los cuales hay que compara el comportamientos observados.



Los comportamientos de los estudiantes son el resultado de la integración de cuatro dimensiones del ser (2), las mismas que se han integrado para obtener un desempeño exitoso al momento de ejecutar una Aporte Profesional. Cuando el estudiante demuestra tener capacidad para realizar ese aporte y todos los demás aportes profesionales de una Contribución Individual juzgaremos que posee competencia (6).

La competencia es la combinación de los dominios de la persona para actuar con desempeño exitoso. Cada competencia exige la existencia de un criterio de evaluación, del mismo modo cada capacidad de la competencia, exige la existencia de un criterio para ser evaluada.

Los cursos basados en competencias tienen en el silabo todas las competencias específicas y genéricas, y las capacidades que serán evaluadas en los estudiantes. En consecuencia los docentes elaboraran sus Guías de evaluación, que contendrán los criterios de evaluación de las

competencias y los criterios de evaluación de las capacidades correspondientes. Del mismo modo la Guía de Evaluación contiene las evidencias de diferente naturaleza que el docente utilizará para evaluar las competencias que se promueven en su curso. (Cuadro 2).

**Cuadro 2. Modelo de Evaluación de competencias**

Dimensiones	Evidencias de:	Evidencias de :	Juicio de valor
	Conocimientos	Capacidades (comportamientos)	Competencias
	Habilidades (motoras, intelectuales)		
	Actitudes		
	Trascendencia		

Fuente: Elaboración propia.



Mientras que la capacidad, es la integración de los dominios para el logro de resultados exitosos para realizar un Aporte profesional, la Competencia es un grupo de capacidades para lograr una Contribución Individual. En la Economía del trabajo (1), una contribución individual es una función, tarea o actividad que puede realizar individualmente un profesional. De entre los diferentes modelos de evaluación de competencias este corresponde al modelo Funcionalista (8).

#### IV. COMPONENTES DEL SISTEMA

La evaluación académica es un proceso continuo, integral y permanente para verificar las capacidades logradas por los estudiantes durante la formación del pre- grado y posgrado, y fomentar su cabal aprovechamiento académico.

El sistema diseñado tiene dos componentes:

- Evaluación en la Formación General.



- Evaluación en la Formación Específica.

## V. PROCESOS DEL SISTEMA

La Figura 1: presenta el mapa de procesos del sistema de evaluación.

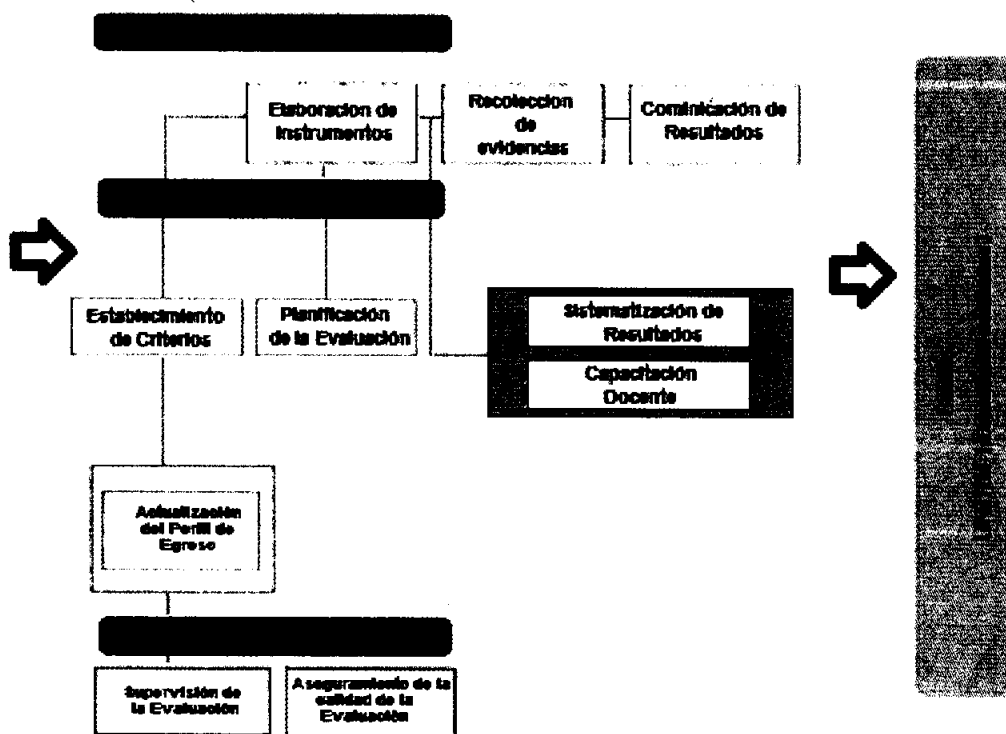


Figura 1. Mapa de procesos del Sistema de Evaluación.

### 5.1. ENTRADAS DEL SISTEMA.

Los insumos del sistema son:

- Los actores del sistema: estudiantes, docentes, funcionarios y autoridades.
- El portafolio del estudiante.
- Reglamento de evaluación de aprendizajes.

## 5.2. PROCESOS CLAVE.

### 5.2.1. Elaboración de Instrumentos de Evaluación (P-EVA-01).

Los instrumentos que se aplicaran dentro de este sistema tienen como objetivo medir el logro alcanzado por los estudiantes en las competencias establecidas en el sílabo por competencias y por ende las que se encuentran descritas en el perfil del egresado

La elaboración de los instrumentos de evaluación se elaboran en el marco de las metodologías de evaluación que se van a utilizar.

#### a) Metodologías de la evaluación.

La metodología de la evaluación han sido definidos de acuerdo a la naturaleza de las competencias a formar en los cursos de las diversas escuelas profesionales: Ingenierías, Ciencias Sociales, Administración y Economía y Ciencias de la Salud.

No obstante el sistema de evaluación tiene dos componentes. El cuadro 3 presenta los métodos de evaluación recomendados para evaluar competencias de la formación genérica (Cursos de áreas formativas de los estudios generales).

**Cuadro 3. Frecuencia de utilización en un curso de los Estudios Generales.**

<b>Estudios Generales</b>	
Examen escrito.	La frecuencia de aplicación de la evaluación por unidad queda a criterio del docente.
Presentación oral.	
Examen práctico.	
Trabajo académico.	
Revisión de Bibliografía.	

El cuadro 4 presenta la priorización de la evaluación en cada escuela profesional.

**Cuadro 4. Frecuencia de utilización en un curso de los estudios específicos.**

<b>Ingenierías</b>		<b>Sociales</b>	
Examen escrito	La frecuencia de aplicación de la evaluación por unidad queda a criterio del docente.	Examen escrito	La frecuencia de aplicación de la evaluación por unidad queda a criterio del docente.
Presentación oral		Presentación oral	
Examen práctico		Debate	
Trabajo académico.		Revisión de Bibliografía	
Debate		Trabajo académico	

<b>Administración y Economía</b>		<b>Salud</b>	
Examen escrito	La frecuencia de aplicación de la evaluación por unidad queda a criterio del docente.	Examen escrito	La frecuencia de aplicación de la evaluación por unidad queda a criterio del docente.
Presentación oral		Presentación oral	
Debate		Examen práctico	
Revisión de Bibliografía		Trabajo académico	
Trabajo académico		Debate	



**Examen Escritos.**

Los exámenes consisten en situaciones de desafío al estudiante para resolver un conjunto de ítems de prueba que demuestren el conocimiento o la habilidad requerida para la construcción de capacidades definidas para el curso.

El mínimo de exámenes a ser realizadas en un curso es tres (03) los mismos que se pueden distribuir a lo largo de las 17 semanas del semestre. Cuando este número es mayor, de igual manera se distribuirán a lo largo de las 17 semanas, indistintamente de las Unidades didácticas en que se componga el curso.

Permiten evidenciar retención, comprensión, aplicación, análisis evaluación y síntesis de conceptos, principios, teorías; así como organización de ideas, estructuración y producción de textos; actitudes de respeto.

- **Presentación Oral.**

Permiten evidencias competencia y conocimiento, exigiendo síntesis de conocimiento, obtener conclusiones o tomar decisiones y, luego justificar las opciones asumidas; pensamiento crítico y pensamiento complejo. Otorga al estudiante la libertad y la responsabilidad de organizar su propuesta conceptual de manera autónoma (3).

- **Examen Práctico/Prueba de desempeño.**

Permite evidenciar competencia en la resolución de un problema propio de la profesión, poniendo en juego sus recursos cognitivos, motores y afectivos en una demostración de capacidades que la conforman (7).



- **Debate.**

Es un acto de comunicación y exposición de ideas diferentes sobre un mismo tema entre dos o más personas, el que será más completo a medida que los argumentos expuestos vayan aumentando en cantidad y en solidez de sus motivos. También llamada, controversia, es una discusión de opiniones contrapuestas. Permite recoger habilidades de pensamiento crítico, dominio cognitivo y actitudinal (7).

- **Revisión de Bibliografía.**

Permite evidenciar competencias genéricas de búsqueda de información, dominio cognitivo resultante de la búsqueda. Comprende las actividades de búsqueda de información escrita sobre un tema concreto previamente entregado al estudiante, sobre el cual debe reunir y discutir críticamente, toda la información recuperada y utilizada.

- **Trabajo académico.**

Permite evaluar las capacidades, conocimientos, habilidades, estrategias y actitudes que adquieren los estudiantes en un periodo de su formación en la universidad, redactando el texto teniendo en consideración un tema usando las normas establecidas. (11)

Permite evidenciar competencias, síntesis, análisis, pensamiento crítico, pensamiento complejo y actitudes de respeto.

**b) Las Técnicas e instrumentos de evaluación.**

Las técnicas e instrumentos de evaluación para el sistema son aquellas propias de los métodos utilizados:

- Prueba escrita.
- Rúbrica de presentación oral.
- Examen práctico/Prueba de Desempeño
- Rúbrica de Debate
- Rúbrica de Revisión Bibliográfica.
- Trabajo académico.

Todos sirven para recoger evidencia de competencias específicas y/o genéricas.

Para el trabajo académico los docentes se apoyarán en las rúbricas que generarán para su evaluación.



**c) Actividades del proceso:**

- Definir las competencias y capacidades que se van a evaluar.
- Identificar el criterio de evaluación en la Guía de Evaluación del curso.
- Definir el tipo de evidencia que se va a recopilar.
- Definir las dimensiones del desempeño y los productos a evaluar.
- Establecer los atributos del desempeño o producto.
- Seleccionar las técnicas (herramientas y/o procesos) a elaborar.
- Seleccionar la matriz disponible.
- Dosificar los reactivos de prueba para cada evidencia.
- Documentar el instrumento de evaluación.

**5.2.2. Recolección de evidencias (P-EVA-02)**

La recolección de evidencias debe verse como un proceso que no está desligado de la enseñanza, sino que configuran una unidad, a diferencia de la evaluación tradicional en que se dejaban semanas especiales para las evaluaciones. Esto implica que la evaluación de competencias debe ser entendida como parte del plan formativo (3). No es paralela a la enseñanza sino que se articula íntimamente con esta, tiene un rol que excede a la mera constatación de la existencia de ciertos repertorios en los estudiantes y debe expresar un carácter de continuidad más que una serie de intervenciones disjuntas e inconexas que son promediadas.

Los procesos de recolección de evidencias son debidamente anunciados en un cronograma de evaluaciones, definidas por la DGAYRA y que el docente pone a disposición del estudiante en el silabo del curso el primer día de clase. Toda evaluación es de proceso, y en consecuencia cancelatorias. No hay evaluación final de curso.



Las evaluaciones en los cursos de los estudios generales, que generalmente tienen varias secciones, serán únicas, y serán aplicadas a la misma hora del mismo día.

Las evaluaciones aplicadas con una estrategia tienen diferente peso en relación con otra estrategia. De este modo, para algunas escuelas profesionales las evaluaciones realizadas con una estrategia e instrumento determinado tienen más peso que en otras escuelas. El cuadro 5 muestra el peso de evaluación en las diferentes escuelas profesionales de formación en la UNTRM.

**Cuadro 5. Peso de evaluación a utilizar en un curso de formación específica.**

<b>Ingenierías</b>		<b>Sociales</b>	
Examen escrito.	40%	Examen escrito.	35%
Presentación oral.	12%	Presentación oral.	20%
Examen práctico.	25%	Debate.	15%
Trabajo académico.	15%	Revisión de Bibliografía.	15%
Debate.	8%	Trabajo académico.	15%
<b>Administración y Economía</b>		<b>Salud</b>	
Examen escrito.	40%	Examen escrito.	40%
Presentación oral.	20%	Presentación oral.	20%
Debate.	15%	Examen práctico.	20%
Revisión de Bibliografía.	15%	Trabajo académico.	15%
Trabajo académico.	10%	Debate.	5%

El peso de evaluación para los cursos de la formación general se presenta en el Cuadro 6.

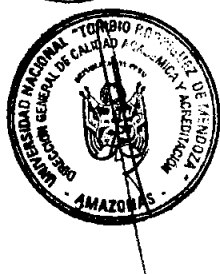


**Cuadro 6. Peso de evaluación a utilizar en un curso de formación de Estudios Generales.**

<b>Estudios Generales</b>	
Examen escrito.	40%
Presentación oral.	10%
Examen práctico.	30%
Trabajo académico.	10%
Revisión de Bibliografía.	10%

**a) Escalas de evaluación.**

La escala de evaluación del logro de capacidades y competencias será vigesimal en números decimales con un décimo. Esta escala es válida para emitir juicios de valor de una evaluación como para calificar el aprovechamiento del estudiante en el curso (Cuadro 5). Las evaluaciones no rendidas tendrán como puntaje cero (00.0).



**Cuadro 7. Escala de evaluación para el Sistema de Evaluación UNTRM.**

Rango	Calificación	Logro de Competencias	LITERAL	Numérico
18 a 20	<b>EXCELENTE</b>	Logro alto	<b>A</b>	<b>4.0</b>
15 a 17	<b>BUENO</b>	Logro aceptable	<b>B</b>	<b>3.0</b>
12 a 14	<b>MODERADO</b>	En proceso	<b>C</b>	<b>2.0</b>
Menor o igual a 11	<b>DEFICIENTE</b>	No logro	<b>D</b>	<b>1.0</b>

**b) Evaluaciones sustitutorias.**

Las decisiones evaluativas no pueden ser simplemente de aprobación / reprobación, sino que deben ser seguidas por acciones que tienden a compensar o remediarlas, ampliar o reorientar, los resultados obtenidos por el estudiante.

Esta situación justifica la existencia de evaluaciones sustitutorias. Son evaluaciones que se realizan al estudiante para darle la oportunidad de



sustituir el puntaje obtenido en la evaluación que más le desfavorece para alcanzar promedio aprobatorio, incluyendo la evaluación no rendida.

Solo se sustituyan los puntajes de los exámenes escritos de una de las unidades, y solo podrán aplicar a la evaluación sustitutoria a los estudiantes cuyo promedio de puntaje alcanzado en el curso sea mayor de seis (06).

Sin embargo, el estudiante cuyo promedio del curso es aprobatoria y desee dar la evaluación sustitutoria para levantar su promedio, puede hacerlo, bajo su responsabilidad, este calificativo sustituye al menor puntaje de los exámenes escritos en cualquiera de las unidades, sin reclamo alguno se procesa los calificativos.



Evaluación de rezagado, es el examen escrito de cualquier unidad del curso al cual el estudiante no pudo asistir por fuerza mayor, su inasistencia es justificada de manera satisfactoria ante el órgano de la facultad, es un sólo examen escrito, así adquiere el derecho de subsanarlo por el mismo promedio.

**c) Actividades del proceso:**

- Coordinar con el Asistente de evaluación la hora y lugar de evaluación.
- Preparar instructivos de evaluación.
- Preparar el número de instrumentos a aplicar.
- Aplicar los instrumentos de evaluación.
- Recopilar instrumentos de evaluación.
- Verificar la devolución de los instrumentos aplicados.
- Jugar las evidencias de los instrumentos para arribar a puntajes.
- Llenar el sistema informático disponible para almacenar los resultados.

### 5.2.3. Comunicación de resultados de evaluación (P-EVA-03).

Los resultados de las evaluaciones son públicos, y todos los resultados serán publicados en vitrinas específicas de las Escuelas Profesionales en un periodo no mayor de 48 horas de aplicada la evaluación. El docente del curso está obligado a explicar la solución de las evaluaciones realizadas mediante examen, por los medios que considere adecuado.

#### a) Actividades del proceso:

- Documentar las soluciones a los ítems o reactivos de prueba.
- Preparar Lista de Resultados.
- Acondicionar lugar de publicación.
- Disponer del comunicado según medio.
- Absolver consultas de los estudiantes.
- Retirar publicación de los medios.



### 5.3. PROCESOS DE APOYO.

#### 5.3.1. Establecimiento de Criterios de Evaluación (P-EVA-04).

Los criterios de evaluación del desempeño de las competencias están descritos en el perfil del egresado. Los docentes del curso deberán contar con la Guía de Evaluación del Curso en la misma que se especifican los criterios de evaluación para las capacidades que se promueven como mínimo en un curso.



Las Guías de Evaluación, además de los criterios acostumbra a contener un conjunto de evidencias de conocimiento, de habilidad de actitud y de productos resultantes del ejercicio de las capacidades (7).

#### a) Actividades del proceso:

- Disponer del perfil del Egresado.
- Identificar los criterios de evaluación de la competencia que se formará en el curso.

- Seleccionar criterios de evaluación de las capacidades de las competencias a promover en el curso.
- Establecer una Lista de Criterios de evaluación de capacidades.

### 5.3.2. Planificación de la Evaluación (P-EVA-05).

El proceso de evaluación del aprendizaje en una Facultad es permanente y éstas establecerán un calendario específico para ellas cada semestre.

#### a) Actividades del proceso:

- Definir la carga de estudiantes en el semestre.
- Preparar el Plan de Objetivos de Aprendizaje del semestre del (os) cursos que enseña.
- Preparar matriz de evaluaciones del semestre.

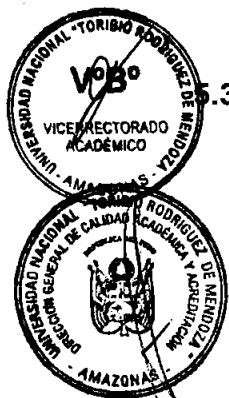
### 5.3.3. Sistematización de Resultados (P-EVA-06).

Los resultados de los logros de aprendizajes tienen efecto retroalimentador del sistema de enseñanza-aprendizaje y como tal deben ser utilizados de manera adecuada para inferir situaciones sobre el currículo.

#### a) Indicadores a ser estudiados con los resultados de evaluación.

Los principales indicadores a ser estudiados son:

- Puntaje promedio de los estudiantes en un curso.
- Puntaje más bajo y/o más alto alcanzado en el curso, Área Formativa, semestre.
- Puntaje promedio de los estudiantes en un Área formativa (general o específica).
- Puntaje promedio de los estudiantes.
- Nivel de logro de competencias del curso.
- Puntaje promedio de los estudiantes en el semestre.
- Puntaje promedio de los estudiantes que hacen uso de servicios de bienestar.



- Puntaje promedio de estudiantes que participan en organizaciones estudiantiles.
- Puntaje promedio de estudiantes que participan en actividades de investigación, Extensión, Proyección social.
- Nivel de logro de competencias duras y/o blandas.

Información que ayudara a los procesos de evaluación del currículo cada año o cada 3 años como lo exige el SUNEDU.

**b) Actividades del proceso:**

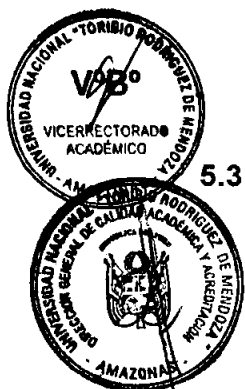
- Recopilar información de rendimientos de estudiantes (generales, específica).
- Definir reportes de salida según interesados.
- Sistematizar resultados según requerimientos del sistema.
- Producir información según niveles de decisión.

**5.3.4. Capacitación Docente (P-EVA-07).**

Los docentes requieren de un proceso de renovación didáctica, lo que implicar pasar de una enseñanza basada en contenidos hacia una basada en competencias.

**a) Actividades del proceso:**

- Definir contenidos de capacitación.
  - Un programa mínimo de contenidos es:
    - Guías de evaluación.
    - Aplicación de técnicas de evaluación de competencias.
    - Elaboración de instrumentos de evaluación de competencias.
- Elaborar plan de implementación de la capacitación.
- Coordinar la contratación de especialistas para la facilitación.



## 5.4. PROCESOS DE CONTROL.

### 5.4.1. Supervisión de la Evaluación (P-EVA-08).

- La supervisión a la evaluación de los aprendizajes comprende visitas del Coordinador Académico de la Escuela profesional o Facultad a las sesiones de evaluación de un curso de manera inopinada, así como la medición de la conformidad del estudiante respecto a la evaluación aplicada realizada por el docente durante el semestre, para emitir un juicio de valor sobre la eficacia de la misma.

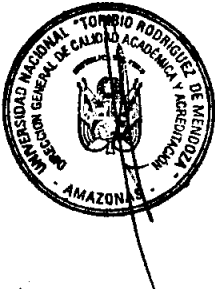
#### a) Actividades del proceso:

- Definir mecanismos de supervisión.
- Elaborar instrumentos de supervisión.
- Efectuar supervisión de las evaluaciones en el marco del sistema.
- Establecimiento de registros de resultados de supervisión.
- Comunicar resultados de supervisión al Vicerrectorado Académico.



### 5.4.2. Aseguramiento de la Calidad de la Evaluación (P-EVA-09).

El sistema de calidad implementado en la universidad velará por el control permanente de cumplir con el criterio de contar con un sistema de evaluación de los aprendizajes en funcionamiento, de este modo cumplir con el estándar N° 11 del Manual de Acreditación de Programas de Estudios Universitarios del SUNEDU.



#### a) Actividades del proceso:

- Establecer registros de control de funcionamiento del Sistema de Evaluación de Aprendizajes.
- Documentar los resultados de la supervisión
- Documentar Encuestas de satisfacción de los Estudiantes y Docentes.
- Identificar no conformidades con el Sistema
- Establecer medidas correctivas al Sistema de Evaluación.

- Revisar el sistema por parte de los responsables.

## 5.5. SALIDAS DEL SISTEMA.

Las salidas del sistema son:

- a) Estudiantes evaluados.
- b) Ficha de registro de competencias logradas en los cursos.
- c) Record académico del estudiante.
- d) Informes semestrales del docente.
- e) Informes semestrales de supervisión del sistema.
- f) Registro consolidado de Evaluaciones del aprendizaje UNTRM.
- g) Encuestas de Satisfacción con el sistema de evaluación.



## VI. INDICADORES DE GESTIÓN DE LOS PROCESOS.

Los indicadores de resultado de los procesos se presentan en el Cuadro 6.

**Cuadro 6. Indicadores de gestión de los procesos del sistema de evaluación de aprendizajes.**

Procesos	Indicadores
Elaboración de Instrumentos de Evaluación (P-EVA-01).	N° de instrumentos modelo en el sistema.
Recolección de evidencias (P-EVA-02).	N° de estudiantes evaluados.
Comunicación de resultados de evaluación (P-EVA-03).	% de satisfacción con la información sobre las evaluaciones.
Establecimiento de Criterios de Evaluación (P-EVA-04).	N° de expedientes organizados
Planificación de la Evaluación (P-EVA-05).	N° de planes de evaluación a tiempo.
Sistematización de Resultados (P-EVA-06).	N° de reportes para toma de decisiones.
Capacitación Docente (P-EVA-07).	N° de docentes capacitados
Supervisión de la Evaluación (P-EVA-08).	N° de observaciones al sistema
Aseguramiento de la Calidad de la Evaluación (P-EVA-09).	% de cumplimiento con el Estándar N° 11 SUNEDU



## VII. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA.

Los documentos de sistema son Procedimientos, Registros y Formatos, los mismos que serán confeccionados en el marco del sistema de gestión de la Universidad. Los procesamientos deberán describir a cada una de las Actividades, y los 11 Registros y 04 Formatos se listan a continuación.

Proceso: Elaboración de Instrumentos de Evaluación (P-EVA-01).

Registro "Registro de ingreso al Banco de Instrumentos de Evaluación UNTRM" (P-EVA-01-R-01)

Proceso: Recolección de evidencias (P-EVA-02).

Registro "Evaluación de Aprendizajes del Curso" (P-EVA-02-R-01).

Formatos "Diseño de Rubricas" (P-EVA-02-F-01).

Proceso: Comunicación de resultados de evaluación (P-EVA-03).

Formato "Comunicación de resultados" (P-EVA-03-F-01)

Formato "Solucionario de ítems de prueba" (P-EVA-03-F-02).



Proceso: Establecimiento de Criterios de Evaluación (P-EVA04)

Registro "Modificación de Criterios de Evaluación" (P-EVA-04-R-01)



Proceso: Planificación de la Evaluación (P-EVA-05).

Formato de planificación de la evaluación del semestre (P-EVA-05-F-01).

Proceso: Sistematización de Resultados (P-EVA-06).

Formato "Reportes de sistematización" (P-EVA-06-F-01)

Proceso: Capacitación Docente (P-EVA-07).

Registro "Cursos ejecutados". (P-EVA-07-R-01)

Registro "Asistencia de capacitaciones" (P-EVA-07-R-02)

Proceso: Supervisión de la Evaluación (P-EVA-08).

Registro "Supervisión de la Evaluación" (P-EVA-08-R-01)

Proceso: Aseguramiento de la Calidad de la Evaluación (P-EVA-09).

Registro "Revisión de Medidas Correctivas" (P-EVA-09-R-01)

Registro "Revisión del Sistema por los responsables" (P-EVA-09-R-02)



## VIII. DEFINICIONES ÚTILES.

- **Aporte profesional.**

Cada una de las operaciones o pasos que realiza el profesional para completar una Contribución individual (6,7).

- **Criterio de evaluación.**

Es el resultado que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales o simuladas de trabajo. Con los requisitos de calidad especificados para lograr el desempeño competente. Existen criterios para capacidades y criterios para competencias (9).

- **Contribución individual.**

Función laboral que puede desarrollar una sola persona para obtener un resultado final o intermedio en la elaboración de un bien o prestación de un servicio (9).

- **Escala de evaluación.**

Una serie de categorías ante cada una de las cuales el evaluador debe emitir un juicio, indicando el grado en el cual se haya presente una característica en la actuación del estudiante o la frecuencia con que ocurre determinado comportamiento.

- **Estudios generales.**

Periodo de formación integral de los estudiantes, que se consolida durante el transcurso de la carrera profesional con los estudios específicos. (10)

- **Evaluación educativa.**

Es un proceso de recojo de evidencias (a través de actividades de aprendizaje) y de formulación de valoraciones sobre la medida y la



naturaleza del progreso del estudiante, según los resultados de aprendizaje esperados en los criterios (5).

- **Evidencia de actitud.**

Prueba claras y manifiestas de la actitud que un estudiante posee y que es requerida para formar una capacidad, y que está contenida en el criterio de desempeño (7).

- **Evidencia de conocimiento.**

Pruebas claras y manifiestas de los conocimientos que un estudiante posee y que es requerida para formar una capacidad, y que está contenida en el criterio de desempeño (9).

- **Evidencia de desempeño.**

Pruebas claras y manifiestas del desempeño o ejecución del estudiante, y que está contenida en el criterio de desempeño. (4).

- **Evidencia de habilidad.**

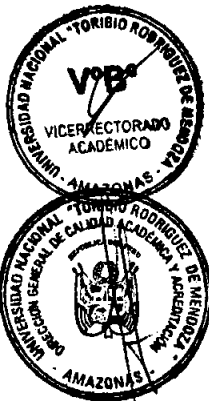
Prueba claras y manifiestas la habilidad que un estudiante posee y que es requerida para formar una capacidad, y que está contenida en el criterio de desempeño (7).

- **Evidencia de producto.**

Evidencia de desempeño indirecta que consiste en juzgar un producto concreto derivado de la actuación del estudiante, y que está contenida en el criterio de desempeño (4).

- **Evidencia directa.**

Evidencia desempeño que se recopila juzgando directamente la actuación del estudiante, y que está contenida en el criterio de desempeño (4).





• **Evidencia indirecta.**

Evidencia de desempeño que se recopila indirectamente juzgando el resultado de la actuación del estudiante, y que está contenida en el criterio de desempeño (4).



**Rúbrica.**

Son instrumentos de evaluación que valoran aprendizajes y productos del aprendizaje debidamente desglosados en niveles de logro del estudiante (12).

## IX. BIBLIOGRAFÍA.

1. Chiavenato, I. (2012). Introducción a la Teoría general de la Administración. Cuarta Edición. Mc Graw – Hill. Argentina.
2. Delors, J. (1996). La Educación encierra un Tesoro. UNESCO, 1996.
3. Hawes, G. (2008). Evaluación de logros de aprendizaje de competencias. GH Consultores. Chile.
4. Irigoin Maria y F. Vargas. (2002). Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones. CINTERFOR. Italia.
5. Le Boterf, G. (2012). Ingeniería de las competencias. Gestión 2000. Mexico.
6. López, D.A. (2013). Procesos y herramientas de programación curricular para la formación Universitaria. APC. Lima, Perú.
7. López, D.A y Añños, Norma. (2005). Evaluación de Competencias. Instituto de Transferencia de Tecnologías del Convenio Andrés Bello. CAB. Perú.
8. Malini R.Y., Andrade, H.A. (2010). A review of rubric in higher education. Assesment & Evaluation in Higher Education 2010:35(4): 435-448.
9. OIT. (2012). Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional. y aplicaciones en el sector salud. CINTERFOR. OIT. Uruguay.
10. SENA. (2004). Manual para la elaboración de Normas de Competencia labora. SENA. Colombia.
11. SUNEDU. (2015). Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano. SUNEDU. Lima, Perú.
12. Vara-Horma, A. (2010). ¿Cómo hacer monografías de investigación? Facultad de Ciencias Administrativas. USMP. 2009. Lima, Perú.



ANEXO

CURSO: "X"

**EJEMPLO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN - SOCIALES**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	EE	PO				DEBATE			REV. BIBLIO.			TRAB. ACAD.			NOTA	NOTA
			1	2	3	PROM	1	2	PROM	1	2	PROM	1	2	PROM	UNIDAD	
1	A	12	8	9	10	9	6	10	8	11	12	11.5	9	12	10.5	10.5	11
2	B	14	12	13	14	13	7	13	10	13	14	13.5	14	14	14	13.125	13
3	C																
4	D																
5	E																

LEYENDA

EE: Examen escrito.

PO: Presentación Oral.

DEBATE

BIBLIO: Revisión Bibliográfica

TRAB. ACAD.: Trabajo Académico



De acuerdo al ejemplo (1 UNIDAD):

EE: Se evalúa una sola vez.

PO: Se evalúa por tres (3) veces y se encuentra el promedio.

DEBATE: Se evalúa por dos (2) veces y lo promediamos.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA: Se evalúa por dos (2) veces y se encuentra el promedio.

TRABAJO ACADÉMICO: Se evalúa por dos (2) y promediamos.

**PROMEDIO DE UNIDAD DE ALUMNO POR LOS PESOS ESTABLECIDOS**

PRIMERA UNIDAD					
SOCIALES	Peso(%)	PI	NOTAS	PI*notas	PROMEDIO
Examen escrito	35	0.35	12	4.2	10.5
Presentación oral	20	0.20	09	1.8	
Debate	15	0.15	08	1.2	
Revisión bibliográfica	15	0.15	11.5	1.725	
Trabajo Académico	15	0.15	10.5	1.575	

11

Finalmente la nota del curso, depende del número de unidades, para este ejemplo el curso "X" se tiene 3 unidades:

$$NFC = \frac{PROM. UNIDAD1 + PROM. UNIDAD2 + PROM. UNIDAD3}{3}$$

NFC: Nota final del curso.