



SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PAO 2011 Y METODOLOGÍA PARA LA IMPUTACIÓN DE LAS INVERSIONES EN RECURSO HUMANO A LAS METAS DEL PAO

I.- Introducción

El SINAES presenta el siguiente Plan Anual Operativo. Este documento, así como las matrices del PAO se han completado siguiendo la metodología de años anteriores elaborada por el SINAES. Asimismo, se consideraron las acciones indicadas en “Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. Principales acciones a desarrollar durante el año 2011 y Justificación del Presupuesto 2011, de junio del 2010”, las cuales fueron ajustadas según el presupuesto finalmente aprobado.

Cabe indicar que la cantidad de procesos a atender en el año 2011, particularmente: análisis de informes de autoevaluación, visitas de pares y revisiones de compromisos de mejoramiento se indican en el PAO según información que se solicita a las carreras durante el primer semestre del año anterior (2010). Por lo esto, el dato que aparece en el PAO debe ser considerado un estimado, en el entendido que durante el año corriente algunas carreras pueden decidir no presentar atestados o, la presentación de los mismos puede sufrir atrasos que impliquen posponer algunas partes del proceso para el año siguiente. Estas no presentaciones o atrasos no son atribuibles al SINAES y no existe, formalidad alguna que obligue a las carreras a presentar atestados según así lo indicaron, pues debe tenerse presente que la acreditación es un proceso voluntario.

II.- Áreas de actividad del SINAES

El SINAES ha articulado sus tareas en cinco áreas de actividad; a saber, acreditación, aprendizaje conjunto, investigación, cultura de calidad y fortalecimiento institucional como una quinta área de naturaleza transversal.

SINAES: Áreas de actividad



2.1. -Acreditación

La acreditación oficial de carreras es la etapa más visible del trabajo del SINAES. Comprende todas las tareas consustanciales a un proceso de acreditación, desde la recepción de documentación, análisis del Informe de Autoevaluación, selección de pares, visita de evaluación externa y seguimiento de Compromisos de Mejoramiento. El SINAES usualmente otorga la acreditación por cuatro años, periodo durante el cual el Sistema da seguimiento al cumplimiento de Compromisos de Mejoramiento.

Cada etapa comprende fases y actividades de diversa naturaleza, que conforman la acreditación como un proceso ordenado y continuo que se extiende desde el inicio de la fase de autoevaluación hasta el acompañamiento y seguimiento académico permanente que se ofrece a la carrera con posterioridad a la entrega del certificado de acreditación oficial. La complejidad del proceso de acreditación requiere el desarrollo de múltiples instrumentos de evaluación, contratación y participación de profesionales académicos externos, apoyo técnico durante la visita de pares externos, elaboración de informes, registro y resguardo de información, clasificación y categorización de la información, triangulación, toma de decisiones de acreditación oficial y seguimiento de Compromisos de Mejoramiento.

A su vez, cada etapa del proceso de acreditación se caracteriza por tener una fase clave. Así, en la primera etapa es de especial importancia el análisis que el SINAES realiza del Informe de Autoevaluación para que la carrera continúe el proceso a la evaluación externa. La etapa de evaluación externa tiene como aspecto trascendental la validación directa, *in situ*, que realizan los pares evaluadores externos de la carrera o programa. Posterior a esta etapa, el Consejo del SINAES decide conceder o no la acreditación oficial.

La etapa de decisión y mejoramiento continuo tiene como punto clave la ejecución que asume la universidad y el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el Compromiso de Mejoramiento, suscrito por SINAES y las autoridades universitarias, para superar las debilidades de la carrera o el programa y enriquecer las fortalezas.

2.2.- El aprendizaje conjunto o capacitación

Esta área involucra actividades de aprendizaje vinculadas al objetivo de acreditación. La capacitación se dirige tanto a las carreras y unidades de evaluación de las universidades, como a los colaboradores externos (revisores, lectores, pares) y también puede abarcar al personal del SINAES. La capacitación aborda aspectos como la correcta aplicación de instrumentos de acreditación y del proceso de autoevaluación, normas internacionales de acreditación, etc.

La Ley de creación del SINAES señala, entre los objetivos institucionales, el siguiente:

“Mostrar la conveniencia que tiene, para las universidades en general, someterse voluntariamente a un proceso de acreditación y propiciar la confianza de la sociedad costarricense en los planes, las carreras y los programas acreditados, así como orientarla con respecto a la calidad de las diversas opiniones de educación superior” (Ley 8256. Artículo 5. Inciso b).

Las tareas de capacitación que realiza el SINAES comprenden actividades de aprendizaje y actualización vinculadas al proceso de acreditación. La capacitación constituye un trabajo de construcción conjunta que se realiza tanto con los diversos actores de las carreras y las unidades de evaluación de las universidades, en tanto que son ellos quienes realizan en su propio seno los procesos de autoevaluación y consecuentemente requieren de un manejo óptimo del modelo del SINAES y de su instrumental, como con los profesionales externos (analistas, revisores, pares evaluadores) en tanto que éstos, si bien son profesionales de reconocida trayectoria profesional y académica, requieren según sea su experiencia previa, capacitación en procesos de evaluación de la calidad de la educación superior. En este último caso, el SINAES no sólo debe enriquecer constantemente un banco de profesionales externos elegibles, sino que también debe trabajar conjuntamente con ellos en tareas de capacitación para la mejor interpretación y aplicación del instrumental propio del SINAES (manuales y guías).

2.3.- Investigación

Esta es el área con menor desarrollo en el SINAES, dado que las actividades de acreditación y aprendizaje conjunto históricamente han restado espacio a las actividades de investigación. Esta área comprende como aspiración tanto la sistematización y aprovechamiento de la información que aportan las carreras al SINAES y su respectiva traducción en documentos que permitan visualizar el estado general de la educación superior y tomar decisiones en áreas de interés particulares, así como investigaciones puntuales en áreas predefinidas que llevan al objetivo anterior.

En Costa Rica, no existe en la actualidad un centro nacional que tenga como objetivo desarrollar procesos de investigación en el área específica de la educación superior, aunque existen centros de investigación nacionales orientados al tema educativo globalmente considerado. En general, los trabajos de investigación sobre el tema tienen la característica de ser esfuerzos aislados de muy diversas instancias o esfuerzos personales desarrollados en el contexto de proyectos de graduación; por lo cual el propósito del SINAES es convertirse en ese centro nacional de investigación en el que converjan los esfuerzos de los académicos de las diversas universidades adherentes en una tarea conjunta.

2.4.- Fortalecimiento de una cultura de calidad

La cultura de calidad involucra la organización y ejecución de actividades en las que participan el Consejo Nacional y los funcionarios del SINAES, las autoridades y académicos de la universidades, los estudiantes universitarios, los colegios profesionales, empleadores, medios de comunicación colectiva, y especialistas nacionales e internacionales. Su objetivo es procurar la construcción y fortalecimiento de una cultura de evaluación y calidad en la educación superior universitaria costarricense. A partir del año 2009, las actividades de difusión de la cultura de calidad se aglutinaron en el marco de la Cátedra SINAES Enrique Góngora Trejos Educación y Sociedad.

La Cátedra, Incluye actividades tales como la organización de conferencias con expertos nacionales e internacionales que tratan temas diversos, tales como el estado del arte sobre calidad o aspectos puntuales de la calidad. Igualmente, comprende la organización de espacios de discusión sobre resultados de investigación en educación superior y, por como actividad más preeminente, la celebración en el mes de setiembre de cada año de una magna actividad académica que comprende una conferencia magistral y un seminario con participación de expositores internacionales.

La aplicación de normas de calidad en la educación superior requiere fundamentalmente el compromiso de las instituciones universitarias. Sin embargo, este compromiso debe enriquecerse asegurando que la sociedad civil;

particularmente los estudiantes, padres de familia y el sector empleador generen un adecuado intercambio con las universidades para que estas respondan a ese compromiso de manera concreta.

En tal sentido, el SINAES también promueve la calidad más allá del ámbito estrictamente universitario, asegurando que se convierta en un movimiento de naturaleza social. Por esto, el SINAES organiza foros y encuentros en los que se discute el tema de calidad y diseña y pone en operación estrategias de comunicación dirigidas a grupos metas específicos.

2.5.- Fortalecimiento institucional

Esta área de actividad comprende la generación de redes nacionales e internacionales que propicien espacios de trabajo conjunto entre agentes nacionales e internacionales con intereses compartidos en torno a la calidad de la educación superior. Involucra, entre otros, la suscripción de convenios y otros instrumentos que favorezcan un trabajo conjunto, así como la participación en instancias y foros internacionales vinculados con la cultura de calidad de la educación superior.

Asimismo, el SINAES es plenamente consciente de los múltiples avances recientes que se han generado en el ámbito internacional en el tema de la calidad de la educación superior. Hoy, como nunca antes, está surgiendo, en el plano mundial una multiplicidad de agentes ocupados del tema de la calidad de la educación superior que generan un cúmulo de nuevos y valiosos conocimientos de los cuales el SINAES no puede abstraerse. Por lo anterior, el SINAES participa sistemáticamente en foros internacionales y mantiene contacto académico tanto con agencias de acreditación de otros países como con redes de agencias.

En el plano de fortalecimiento institucional, cobra una especial relevancia la autoevaluación del SINAES con vistas a su acreditación ante agencias de acreditación de segundo piso, aspecto en el que el SINAES ya ha sido merecedor de logros importantes. Se incluye dentro de esta área el fortalecimiento tecnológico de la agencia y todas mejoras a procesos de trabajo que tienen una naturaleza transversal.

III.- Elaboración del PAO y definición de costos por meta

3.1.- Metas y costo del recurso humano

Siguiendo la metodología definida por el SINAES para la elaboración del PAO de periodos anteriores, la organización, debe definir las metas a alcanzar sobre la base de los recursos solicitados y vincular apropiadamente los costos de los recursos asignados a cada meta. El SINAES ha definido sus metas las cuales se

pueden asignar a las cinco áreas de actividad definidas; en tal sentido, se puede asumir que el 100% de las acciones y costos pueden distribuirse entre estas cinco áreas de actividad. Los costos están representados por un conjunto de gastos que se agregan en grandes partidas presupuestarias. En tal sentido, por ejemplo, se puede estimar de manera rápida el monto en mensajería que consume cada área de actividad estimando el consumo de este servicio por cada área. Igualmente si las acciones de capacitación involucran consumo de partidas específicas tales como “alimentos y bebidas” se puede contar con información sobre el consumo de esa partida para el conjunto del conglomerado de capacitación.

Por otra parte, como en muchas otras organizaciones en el SINAES el consumo de recursos humano es la partida de gasto más representativa. Si la Contraloría General de la República exige una vinculación PAO presupuesto – y por tanto metas-presupuesto-, se debe contar con un instrumento que permita trasladar costos salariales mensuales del personal a metas concretas por área de actividad.

Para lograr esto se sigue la metodología de años anteriores, la cual consiste en distribuir el 100 % de la carga laboral de cada individuo entre las cinco áreas de actividad y posteriormente, dados los costos salariales, trasladar los datos anteriores a unidades monetarias.

Lo anterior debe realizarse considerando lo que la organización desea lograr de cada individuo y su respectivo costo. Dado que se ha solicitado que el PAO y las metas se definan semestralmente, el ejercicio debe realizarse considerando lo que la organización desea de cada individuo cada semestre.

La tabla 1 sintetiza este aspecto para cada uno de los miembros del equipo humano en el SINAES. Esta tabla se vuelca en un formato de Hoja de Cálculo que permite obtener los datos de la tabla 2.

Tala 1
Distribución de tareas Fundamentales¹
del personal según áreas de actividad del SINAES

Funcionario	Logros I semestre	Logros II semestre
Profesional de apoyo a los procesos de acreditación	El tiempo durante el primer semestre se destinará fundamentalmente a tareas vinculadas a procesos de acreditación: búsqueda de pares, registro de información, administración del archivo físico y digital de procesos, seguimiento de los procesos de acreditación, entre otros	El tiempo durante el segundo semestre se destinará fundamentalmente a tareas vinculadas a procesos de acreditación: búsqueda de pares, registro de información, administración del archivo físico y digital de procesos, seguimiento de los procesos de acreditación, entre otros
Profesional A (administrador institucional)	El administrador institucional destina el 50% de su tiempo a labores vinculadas con procesos de acreditación: contratación de pares externos, revisores, lectores, analistas de informes de autoevaluación. El 50% restante de su tiempo debe destinarlo en un 12,5% a tareas de las cuatro áreas restantes en el entendido que la totalidad de acciones del SINAES demandan un proceso administrativo.	El administrador institucional destina el 50% de su tiempo a labores vinculadas con procesos de acreditación: contratación de pares externos, revisores, lectores, analistas de informes de autoevaluación. El 50% restante de su tiempo debe destinarlo en un 12,5% a tareas de las cuatro áreas restantes en el entendido que la totalidad de acciones del SINAES demandan un proceso administrativo.
Área de Investigadores		
Investigadora 2	Se distribuye el tiempo de este recurso en 50% para acreditación, fundamentalmente para atender procesos de acreditación y apoyar la labor de elaboración del Manual para carreras parauniversitarias y un 50% en Fortalecimiento Institucional para atender la V Asamblea Regional de RIACES, la cual es responsabilidad del SINAES	50% para procesos de acreditación y 50% para Cultura de Calidad para apoyar la ejecución de la Cátedra SINAES “Enrique Góngora Trejos, Educación Superior y Sociedad”
Investigadora 1 (PL)	50% para acreditación en lo que corresponde a atención de procesos, 25% en Cultura de calidad para la organización de actividades académicas, 10% en investigación para la	60% para acreditación en lo que corresponde a atención de procesos, 25% en Cultura de Calidad para la organización de actividades académicas, y 15% en capacitación

¹.- En general el personal del SINAES ha sido entrenado para que cuente con una naturaleza móvil y flexible. En ese marco es previsible que cada funcionario atienda tareas de todas las áreas. Se sintetizan aquí las áreas fundamentales generales que se atenderán por cada funcionario, aunque se debe tomar en cuenta la naturaleza móvil y flexible indicada.

	elaboración del reglamento y precalificación de proyectos (futuros) a un fondo concursable para investigación y 15% en capacitación	
Investigador 1 (T)	100% a acreditación en lo que corresponde a atención de procesos, tanto de grado como de postgrado y elaboración y revisión de instrumentos (manuales, guías, etc.)	100% a acreditación en lo que corresponde a atención de procesos, tanto de grado como de postgrado y elaboración y revisión de instrumentos (manuales, guías, etc.)
Investigador 3	40% a acreditación en lo que corresponde a procesos de postgrados y 50% en investigación para la puesta en operación de encuesta a las instituciones del sector de educación superior y 10% a capacitación	40% a acreditación en lo que corresponde a procesos de postgrados y 50% en investigación para la puesta en operación de encuesta a las instituciones del sector de educación superior y 10% a capacitación
Investigador 1 (AF)	75% a atención de procesos y 25% a Fortalecimiento Institucional en lo que corresponde a la atención de compromisos con RIACES, particularmente la V Asamblea Anual (también organización de actividades académicas)	75% a atención de procesos y 25% a Fortalecimiento Institucional en lo que corresponde a la atención de compromisos con RIACES, particularmente la V Asamblea Anual (también organización de actividades académicas)
Profesional en Comunicación	15% a procesos de acreditación, particularmente la atención de ceremonias de acreditación, 15 a la divulgación de actividades de capacitación y 70% en cultura de calidad en lo correspondiente a difusión a distintos públicos sobre la labor del SINAES y la importancia de la acreditación	15% a procesos de acreditación, particularmente la atención de ceremonias de acreditación, 15 a la divulgación de actividades de capacitación y 70% en cultura de calidad en lo correspondiente a difusión a distintos públicos sobre la labor del SINAES y la importancia de la acreditación
Informático	Un 90% del tiempo de este recurso debe destinarse a puesta en operación del sistema de información (C. calidad) y 10% a investigación en lo que tiene que ver con apoyo a la elaboración de bases de datos para la encuesta al sector de educación superior)	Un 90% del tiempo de este recurso debe destinarse a puesta en operación del sistema de información (C. calidad) y 10% a investigación en lo que tiene que ver con apoyo a la elaboración de bases de datos para la encuesta al sector de educación superior)

Asistente	30% del recurso se destinará a acreditación (preparación de materiales, acompañamiento de visitas, entre otras), 30% en capacitación y 30% en cultura de calidad. Se reserva un 10% como residuo para eventual apoyo a tareas de investigación	30% del recurso se destinará a acreditación (preparación de materiales, acompañamiento de visitas, entre otras), 30% en capacitación y 30% en cultura de calidad. Se reserva un 10% como residuo para eventual apoyo a tareas de investigación
Profesional en Relaciones Públicas	Este profesional deberá atender prioritariamente el área de acreditación en lo que corresponde a la organización de ceremonias de acreditación (con un 50% de su tiempo). 25% de su tiempo lo destinará a difusión y organización de actividades de capacitación y de cultura de calidad, incluyendo la Asamblea Anual de RIACES y la Cátedra SINAES	Este profesional deberá atender prioritariamente el área de acreditación en lo que corresponde a la organización de ceremonias de acreditación (con un 50% de su tiempo). 25% de su tiempo lo destinará a difusión y organización de actividades de capacitación y de cultura de calidad, incluyendo la Asamblea Anual de RIACES y la Cátedra SINAES
Garante de calidad	Se asigna un consumo mensual equivalente al promedio de tiempo que destina a cada área el resto del personal. Esto en el entendido que según sea el tamaño relativo de cada área así serán los procesos de revisión de calidad	Se asigna un consumo mensual equivalente al promedio de tiempo que destina a cada área el resto del personal. Esto en el entendido que según sea el tamaño relativo de cada área así serán los procesos de revisión de calidad
Dirección Ejecutiva	Se asigna un consumo mensual equivalente al promedio de tiempo que destina a cada área el resto del personal	Se asigna un consumo mensual equivalente al promedio de tiempo que destina a cada área el resto del personal
Asistente de la Dirección Ejecutiva	Se asigna un consumo mensual equivalente tiempo que destina la Dirección Ejecutiva a cada área de actividad. Lo anterior en el entendido que la carga de trabajo por área de la Dirección Ejecutiva se traslada en la misma proporción a la asistencia de la Dirección	Se asigna un consumo mensual equivalente tiempo que destina la Dirección Ejecutiva a cada área de actividad. Lo anterior en el entendido que la carga de trabajo por área de la Dirección Ejecutiva se traslada en la misma proporción a la asistencia de la Dirección
Consejo del SINAES	Se asigna un consumo mensual equivalente al promedio de tiempo que destina a cada área el resto del personal	Se asigna un consumo mensual equivalente al promedio de tiempo que destina a cada área el resto del personal

Tabla 2

**Consumo de personal por área de actividad del SINAES
Estimación por semestre del 2011**

En unidades monetarias con base en el total de inversión en remuneraciones por recurso

	I semestre	II semestre								
	Acreditación	Acreditación	Capacitación	Capacitación	Investigación	Investigación	C. Calidad	C. Calidad	F. Institucional	F. Institucional
Profesional A	10.483.981	10.483.981	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional A	5.981.863	5.981.863	1.495.466	1.495.466	1.495.466	1.495.466	1.495.466	1.495.466	1.495.466	1.495.466
Investigador 2	5.904.264	5.904.264	0	0	0	0	0	5.904.264	5.904.264	0
Instructor Licenc. (Investig. 1)	5.303.980	5.303.980	1.591.194	1.591.194	1.060.796	1.060.796	2.651.990	2.651.990	0	0
Instructor Licenc. (Investig. 1)	12.253.420	12.253.420	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor Asociado (Investig. 3)	4.761.980	4.761.980	1.190.495	1.190.495	5.952.475	5.952.475	0	0	0	0
Profesional A	1.319.061	1.319.061	1.319.061	1.319.061	0	0	6.155.619	6.155.619	0	0
Instructor Licenc. (Investig. 1)	7.352.052	7.352.052	0	0	0	0	0	0	2.450.684	2.450.684
Técnico Asistencial B	806.112	806.112	1.612.225	1.612.225	0	0	1.612.225	1.612.225	0	0
Técnico Asistencial B	3.421.449	3.421.449	0	0	0	0	1.140.483	1.140.483	0	0
Profesional A	2.130.166	2.130.166	710.055	710.055	0	0	710.055	710.055	710.055	710.055
Profesional A (sin asignar)	0	0	0	0	471.286	471.286	0	0	4.241.570	4.241.570
Técnico Asistente B (sin asignar)	902.870	902.870	902.870	902.870	300.957	300.957	902.870	902.870	0	0
PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional C	6.642.230	6.642.230	1.411.263	1.411.263	938.025	938.025	2.222.527	2.729.568	1.969.007	1.461.967
Investigador 4	10.904.353	10.904.353	2.316.828	2.316.828	1.539.928	1.539.928	3.648.658	4.481.051	3.232.461	2.400.068
Técnico Especializado A	2.388.471	2.388.471	507.474	507.474	337.303	337.303	799.196	981.522	708.033	525.707
Consejo del SINAES	6.091.017	6.091.017	1.294.147	1.294.147	860.182	860.182	2.038.088	2.503.052	1.805.607	1.340.644
TOTAL	86.647.269	86.647.269	14.351.079	14.351.079	12.956.417	12.956.417	23.377.178	31.268.164	22.517.146	14.626.160
319.698.178										

Como se puede observar en la formulación del PAO, se han consignado 9 metas, dos de ellas corresponden al Área de Acreditación, dos a Capacitación, una a Cultura de Calidad, una a Investigación y tres a Fortalecimiento institucional. En ese marco, la organización se ve obligada a consignar de manera separada para las áreas de Acreditación, Capacitación y Cultura de Calidad cuando del consumo de recursos humanos se corresponde a cada una de las metas consignadas, de tal forma que se pueda realizar la vinculación PAO-presupuesto.

1.- Distribución de la inversión en recursos humanos por metas del área de Acreditación:

Las metas consignadas en el PAO son:

Acreditación: Se consignan dos metas:

- Atención de procesos y
- Elaboración del Manual para carreras parauniversitarias.

Para la segunda meta, se asignan únicamente tareas al investigador 2 y, únicamente durante el primer semestre. Durante este primer semestre este investigador destinará:

- 25% de su tiempo a la atención de procesos
- 25% de su tiempo a apoyar la labor de elaboración del Manual para carreras parauniversitarias

- 50% en Fortalecimiento Institucional para atender la V Asamblea Regional de RIACES

Por tanto, se asigna a la meta de apoyar la elaboración del Manual para carreras a distancia lo correspondiente al 25% del salario del investigador ¹ durante el primer semestre del año.

2.- Distribución de la inversión en recursos humanos por metas del área de capacitación:

Las metas consignadas en el PAO son:

- Visitar 10 regiones y 5 unidades académicas
- Capacitar a colaboradores internos y externos

Para dividir la inversión de personal por meta se ha preferido asignar un 50% a cada meta, dado que, sobre la base de la experiencia del año 2010 es previsible que se incremente la necesidad de capacitación sin poder definir con anticipación cual personal implicará un mayor consumo.

3.- Distribución de la inversión en recursos humanos por metas del área de Fortalecimiento Institucional:

Las metas consignadas en el PAO son:

- Realizar la Asamblea General de RIACES
- Implantar el Sistema de Información
- Fortalecimiento de vínculos (participación en seminarios, foros y reuniones).

a) En primer término, se asumirá que los costos del personal del área de Fortalecimiento Institucional al cual se le asignan tareas de apoyo general y dirección (Dirección y Secretaria de la Dirección, garante de Calidad y Consejo del SINAES) se distribuyen de manera homogénea entre las tres metas (para cada semestre indistintamente).

b) Asimismo, se asume que la puesta en operación del Sistema de Información demandará el consumo de recurso humano del SINAES establecido en la tabla 1 (profesional en informática).

c) Se asume que la participación en foros y redes no compromete el consumo de recursos humanos salvo el indicado en los indicados en el punto a).

².- Bajo el supuesto de que no hay inversión de costos imputados correspondientes a consumo de personal de la Dirección del SINAES y del Consejo del SINAES.

