

Para: Consejo

De: CIEA

Asunto: Informe CEIA

Proceso de autoevaluación permanente

La Udelar tuvo un programa de Evaluación Institucional (EI) y Evaluación Externa (EE) iniciado en 1998, (se aplicó hasta el año 2008), incorporando en su momento los conceptos de Evaluación y Planificación en la mayoría de los Servicios y Comisiones Sectoriales de la Universidad.

La evaluación de la Udelar tiene por base una serie de dimensiones e indicadores en el Libro de Pautas de Evaluación (1995).

Actualmente la CEIA Central actualiza las Pautas para la Evaluación Interna.

El 16 de diciembre de 2016 el CDC aprobó la propuesta realizada por la CEIA de creación del Programa de Evaluación Institucional (PEI) para los servicios de la Udelar, y el 2 de mayo de 2017 asignó recursos.

El PEI aspira a realizar Evaluación Institucional sistemática y regular, y que los servicios utilicen el Plan de Mejora para tomar decisiones y que se consoliden las Unidades de Evaluación.

En el año 2017 la CEIA conformó un amplio grupo de trabajo que actualizó el Libro de Pautas con el objetivo de orientar los procesos de Evaluación Institucional. El mismo es progresivo y adaptable. No es taxativo.

La Fenf cuenta con registros documentales que evidencian el proceso de evaluación institucional, en el marco de los programas de evaluación institucional de la Udelar.

La CEIA Fenf comparte el concepto de que la Evaluación Institucional es “un proceso periódico y sistemático de investigación analítica, realizado participativamente, que procura identificar objetivamente en qué medida la relevancia de las metas definidas, los medios humanos y materiales disponibles, las actividades realizadas y los resultados obtenidos por el Servicio Universitario se encuentran en correspondencia con los fines y objetivos. Es revisado por evaluadores externos y genera un plan de mejora”.

También se han creado indicadores de proceso. El grupo GIEPE (Grupo de Información, Evaluación y Planificación Estratégica) propone un Sistema de Información Integrada de la Universidad (SIIU) que contenga indicadores de la Udelar, el cual incluirá el Sistema de Indicadores para la Evaluación Universitaria (SIEU) y análisis de la información que consistirá en un tablero de datos, lo que contribuirá a un proceso sistemático de indicadores para la enseñanza.

El CDC resuelve con fecha () se encomiende a un grupo de conducción la creación del SIIU.

Sistema de Evaluación Institucional

La autoevaluación es entendida como un proceso de mejorar la calidad, es permanente de modo tal que la experiencia transcurrida ha sido fundamental para procesar el informe de autoevaluación y las acciones programadas para su construcción.

En términos generales, la carrera cumple con los criterios incluidos en el componente, aunque en la institución y vida universitaria es tan dinámica que se necesita profundizar y sistematizar los procesos de mejora continua y la evaluación de la gestión universitaria. La información es confiable y accesible a todos.

La planificación estratégica ha sido incorporada a la gestión y esto ha sido beneficioso para la implementación de las mejoras identificadas como necesarias en el proceso.

El proceso evolutivo está basado en los lineamientos de la Udelar y en los estándares de ARCU-SUR y cuenta con profesores altamente capacitados por el sistema Regional de Acreditación de carreras del MERCOSUR.

Antecedentes

La Facultad de Enfermería tiene cultura de evaluación desde su creación en la década del 50.

Acorde a la información presentada, la institución fue concebida, desde sus inicios, como una organización de formación superior.

La Institución hace un recorrido desde ese entonces con acciones vanguardistas no solo en su desarrollo e innovación al transformarse de Escuela, Instituto a Facultad sino en la instalación de Licenciados egresados en puestos claves de gestión de la Salud del país. Esto ha sido evidenciado por el Censo Nacional de Enfermería de Uruguay, promovido y liderado por la Fenf en conjunción con el MSP apoyado por OPS (2014), el que muestra la distribución y características cuanti y cualitativas del ejercicio profesional en el mercado laboral.

Se evidencia también el impacto de la innovación de la Facultad al crear 10 especialidades clínicas cursadas y Maestrías en Gestión de Servicios de Salud, Salud Mental y Salud Familiar y Comunitaria, para egresados de Enfermería y otras carreras afines para acompañar las necesidades de mercado y políticas públicas.

La Comisión es creada en el año 2000. Desde el año 2012, año en que el Consejo resuelve la postulación a la Acreditación de la Carrera hasta la actualidad, por el Sistema ARCU-SUR tiene como rol la promoción de los procesos de mejora en la gestión universitaria, los cuales son: comprender, mejorar, sistematizar, registrar y acreditar la carrera.

Además le corresponde asesorar al Consejo cuando le sea solicitado, actuar como organismo de orientación y coordinación de los procesos de Evaluación Interna y Acreditación.

También como objetivos se enmarca la necesidad de identificar las características principales de procesos de gestión generados en la Facultad de Enfermería- Universidad de la República.

El Paradigma del Sistema de Evaluación Institucional está relacionado al que profesa la CEIA Central. Comprende un enfoque analítico, enumerando objetivamente los medios humanos y materiales y los procesos de gestión encaminados a alcanzar las metas definidas y las mejoras de resultados, en el contexto de su capacidad autónoma y referenciada a la disciplina.

El plan de trabajo quedó pautado por un enfoque de autoevaluación, la formulación de un Plan de Mejora y una evaluación externa.

Estos procesos son redefinidos en la historia y los enfoques cambian.

Actualmente el enfoque es estratégico en pos a una gestión universitaria de calidad, teniendo como herramienta los procesos de mejora continua.

En el año 2012 se aprueba un Plan de Trabajo que se despliega en forma polietápica.

De este proceso surgió un Informe de Autoevaluación el que fue sometido a Evaluación Externa.

La cultura institucional al año 2016 ya había cambiado.

Las CUPs implementaron acciones de cambios y mejoras del Plan Operativo en base al Plan Estratégico Institucional tendientes al proceso de Acreditación.

La promoción está referida a cambios aplicados que agregan valor al producto o servicio, procesos, gestión de la organización o en las comunicaciones en su contexto.

La filosofía que la sustenta es desarrollar la Gestión Universitaria en calidad. Su propósito es enunciar las prácticas, los medios, la secuencia de las actividades ligadas a los procesos comunes a las CUP (Cursos, Unidades y Programas).

El proceso ha operado fundamentalmente a través de la inserción de nuevos mecanismos, en unidades y rutinas preexistentes, específicas del contexto. Desde cómo se comprende la institución, su rol y hasta sus prácticas.

La organización de la Fenf es estructural, funciona como, «red de involucrados independientes», es decir que los objetivos de una organización son generados a través de un proceso colectivo de búsqueda y de consenso.

Es así que bajo un sustento epistémico de mejora se insertaron procesos y mecanismos sistemáticos de producción registrada y de mejora.

En la educación los procesos son repetitivos, innovadores a ritmo de los cambios políticos, educativos, tecnológicos, científicos.

La evaluación institucional conducente a la acreditación lleva a la institución a integrar estos procesos, los que son puestos al criterio de pares evaluadores externos.

El 30 de Setiembre del 2016 la Fenf expresó su adhesión a la convocatoria y firmó el acuerdo con la Comisión Ad Hoc.

El 31 de Marzo del 2017 se expone la producción (informe de Autoevaluación y los documentos que la

sustentan) a la Comisión Ad Hoc del MEC (Ministerio de Educación y Cultura) creada por el Poder Ejecutivo N° 251/2008.

En el proceso la Comisión Ad Hoc solicita a la institución la ampliación del informe de autoevaluación, incluyendo datos de las Sedes. Se incluye entonces los resultados de la evaluación institucional del CUS (Centro Universitario de Salto).

El 21 de setiembre del año 2017 se entrega la información a la Comisión Ad Hoc.

Ésta, luego de disponer la información al arbitraje de tres pares evaluadores externos- extranjeros (Lidia Blanco- Argentina, María do Horto Fontoura- Brasil, Ana María Vasquez Aqueveque- Chile) y sometida la institución a la visita durante tres días (del 23 al 26 de octubre de 2017) se recibe un primer informe de Pares con observaciones.

Es así que el Decanato, en forma conjunta con la CEIA prepara en el mes de enero del año 2018 los fundamentos sobre las Dimensiones observadas, entregando a la Comisión el documento de respuesta, el cual contiene de forma contundente la evidencia para levantar las observaciones.

Con anuencia del Decanato, la CEIA trabajó con flujo financiero de los proyectos concursables de la CEIA Central, para los procesos de evaluación interna en lo que respecta a gastos e inversiones en RRHH y equipamiento. (Expe. N° 221300-00364-16), partida del Programa 348.

Informe de Pares

Del análisis del Informe de Autoevaluación y sus anexos, los Pares consignaron sus apreciaciones, su valoración sobre la situación de la Carrera, la cual compendiaron en un primer informe para construir el fallo.

Si bien el fallo fue positivo para la Institución, la CEIA, reunida el día 17 de abril de 2018 evalúa y argumenta sobre el grado de apreciación de los criterios alcanzados por la Institución, se sus debilidades y de los procesos a instalar.

Éstos se agrupan por Dimensión en el documento:

“Componentes para la mejora surgidos del proceso de Acreditación”

Dimensión 1. Contexto Institucional

Objetivo: Consolidar el modelo educativo mediante la aplicación de políticas curriculares, pedagógicas y docentes, monitoreadas y evaluadas a través de mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Dimensión 2. Proyecto Académico

Objetivo: Procurar el alcance de políticas de desarrollo de la comunidad universitaria en los objetivos específicos del deber ser de cada uno y medir el impacto de la misión en cada estamento.

Dimensión 3. Personas

Objetivo: Continuar con la cultura de desarrollo y de consideración a los actores institucionales procurando la consecución del nuevo edificio.

Estos objetivos y actividades podrían ser elementos a tomar por diferentes estructuras institucionales.

Algunos de ellos están en proceso de ser trabajados, y se incluyen en el Plan de Trabajo de la CEIA, pero afectan a la Comisión de Planificación, a la CEIA, al Departamento de Educación, la Comisión de grado, la Unidad Informática, entre otros.

Se anexa el documento enviado por la Comisión Ad-Hoc y el Plan de trabajo 2018 de la CEIA.

Ceia, 5 de junio de 2018.