

**EL ANTES Y EL DESPUÉS DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LAS UNIVERSIDADES ACREDITADAS
EN COLOMBIA**

MARTHA HELENA FORERO SEPÚLVEDA
CAROLINA HENAO MONTOYA

CONVENIO UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA – INSTITUTO
TECNOLÓGICO DE MONTERREY
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
BUCARAMANGA
2012

**EL ANTES Y EL DESPUÉS DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LAS UNIVERSIDADES ACREDITADAS
EN COLOMBIA**

MARTA HELENA FORERO SEPÚLVEDA
CAROLINA HENAO MONTOYA

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en administración y dirección de
empresas

Director:

Prof. José Daniel Cabrera Cruz

CONVENIO UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA – INSTITUTO
TECNOLÓGICO DE MONTERREY
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PENSAMIENTO SISTEMICO
BUCARAMANGA
2012

Nota de aceptación:

Aprobado por el comité de grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Bucaramanga para optar por el título de Magister en Administración y Dirección de empresas.

José Daniel Cabrera Cruz

Director

Jorge Andrick Parra Valencia

Jurado

Bucaramanga, 14 de Noviembre de 2012

DEDICATORIA

A Dios.

Por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud e inteligencia para lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres Hernando, Jaime, Clarita y Marta, por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A nuestros hermanos por las enseñanzas y la compañía. La grandeza y el ejemplo de ustedes son las que nos reconfortan en todos los momentos.

A Mauricio y Camilo: Todo este trabajo ha sido posible gracias a su confianza, paciencia, a los valores y el amor que siempre nos brindan.

Gracias por creer en este sueño y en nosotras.

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro mayor agradecimiento, a quien no solo es el director de este trabajo, sino también nuestro maestro, el Dr. José Daniel Cabrera. Nuestro guía incondicional, quien nos ha orientado y motivado con dedicación, poniendo toda su disposición, tiempo y experiencia. Sin él hubiese sido imposible terminar este trabajo de grado.

A la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), por habernos brindado información útil para el trabajo.

A Sandra Sanguino, directora de la maestría en administración y dirección de empresas, quien fue nuestra guía durante todo el proceso de la maestría apoyándonos y dándonos fortaleza en todo momento.

A todos nuestros profesores por su alto empeño, dedicación profesional, aportes teóricas y experiencias quienes nos llevaron a lograr meta.

De manera muy especial queremos extender nuestros agradecimientos a la UNAB y al TEC DE MONTERREY, instituciones que nos brindaron la posibilidad de continuar nuestro aprendizaje por medio de un excelente soporte académico y un apoyo incondicional.

Y por último agradecemos a todos aquellos que de una u otra forma han sido parte de este emprendimiento, investigadores, compañeros de maestría, amigos que siempre han estado presentes.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	19
1. OBJETIVOS	22
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	22
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
2. ESTADO DEL ARTE.....	23
2.1. IMPACTOS EN PROCESOS DE ACREDITACIÓN	24
2.1.1. El impacto del proceso de evaluación y acreditación en las universidades de América Latina	24
2.1.2. El impacto de los procesos de acreditación: El caso de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.....	25
2.2. EJEMPLOS EN UNIVERSIDADES ACREDITADAS.....	26
2.2.1. Acreditación y evaluación universitarias.....	26
2.2.2. Evaluación y acreditación universitaria: una construcción social.....	28
2.2.3. Universidad EAFIT. Metodología de autoevaluación institucional 1994-1995 .	29
2.2.4. Universidad Pontificia Bolivariana. Experiencias sobre el proceso de autoevaluación	29
2.3. MARCO TEÓRICO PARA LA ACREDITACIÓN	30
2.3.1. Lineamientos para la acreditación institucional.....	30
2.3.2. CINDA.....	32
2.4. EXPERIENCIAS EN OTROS PAÍSES.....	33
2.4.1. Canadá, Estados Unidos. Experiencias en acreditación. Serie ICFES. Programa de fomento a la cultura de la acreditación	33
2.4.2. El proceso de acreditación en las instituciones de la educación superior en los Estados Unidos	34
2.4.3. Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas	35
3. PROCESO INVESTIGATIVO	37
3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
3.2. HIPÓTESIS	37

3.3. DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ACREDITADAS INSTITUCIONALMENTE EN LAS QUE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN	41
3.4. RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA	42
3.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA.....	43
3.5.1. Egresados	43
3.5.2. Personal administrativo	49
3.5.3. Análisis de docentes por tiempo de dedicación	57
3.5.4. Análisis de docentes por tipo de contratación	63
3.5.5. Análisis de docentes por nivel de formación	70
3.5.6. Matriculados.....	75
4. RESULTADOS OBTENIDOS O PRODUCTOS.....	81
4.1. IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES, HACIENDO ÉNFASIS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS, QUE TUVIERON QUE REALIZAR LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS PARA ACREDITARSE INSTITUCIONALMENTE.....	81
4.1.1. Acciones orientadas a los docentes.....	81
4.1.2. Acciones orientadas a los egresados	81
4.1.3. Acciones orientadas al bienestar institucional.....	82
4.1.4. Acciones dirigidas a los procesos académicos.....	82
4.1.5. Acciones dirigidas a la investigación	82
4.1.6. Acciones dirigidas a la gestión de la organización, gestión y administración ..	82
4.1.7. Acciones orientadas a los recursos de apoyo académico y planta física	82
4.1.8. Acciones dirigidas a los recursos financieros.....	83
4.2. ANTES Y EL DESPUÉS DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS	84
4.3. CONSECUENCIAS DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL.....	85
4.4. REFLEXIONES PARA LAS UNIVERSIDADES QUE ASPIRAN A ACREDITARSE INSTITUCIONALMENTE	86
5. CONCLUSIONES.....	88
5.1. Conclusiones de la identificación de acciones haciendo énfasis en procesos administrativos, que tuvieron que realizar las universidades colombianas para acreditarse institucionalmente.....	89

5.2. Conclusiones de la descripción de las consecuencias del proceso de acreditación institucional.....	89
6. RECOMENDACIONES A FUTUROS INVESTIGADORES.....	91
REFERENCIAS.....	92

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Resumen de los contenidos del estado del arte.....	23
Cuadro 2. Hipótesis	37
Cuadro 3. Universidades acreditadas institucionalmente.....	41
Cuadro 4. Antes y el después de la acreditación institucional en procesos administrativos	84

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Acreditación referida a niveles de calidad	35
Figura 2. Sistemas de evaluación y acreditación por país y carácter de aplicación	36
Figura 3. Promedio general de índices de egresados en pregrado en IES acreditadas	44
Figura 4. Promedio general de índices en pregrado de egresados en universidades públicas y privadas acreditadas	45
Figura 5. Promedio general de índices de egresados de posgrado en instituciones acreditadas	46
Figura 6. Promedio de índices de egresados en IES públicas y privadas acreditadas	47
Figura 7. Promedio de índices de egresados en IES públicas acreditadas	48
Figura 8. Promedio de índices de egresados de posgrado en IES privadas acreditadas	49
Figura 9. Promedio general de índices de auxiliares para instituciones acreditadas	50
Figura 10. Promedio general de porcentajes de auxiliares en IES acreditadas.	51
Figura 11. Promedio de índices generales de directivos para IES acreditadas.....	52
Figura 12. Promedio general de porcentajes de directivos en las IES acreditadas.	53
Figura 13. Promedio de índices generales de profesionales en las IES acreditadas	54
Figura 14. Promedio general de porcentajes de profesionales en IES acreditadas.	54
Figura 15. Promedio general de porcentajes de personal de servicios en IES acreditadas.	55
Figura 16. Figura promedio de índices de acuerdo con el tipo de personal administrativo para IES acreditadas.....	56
Figura 17. Promedio de porcentajes generales de acuerdo con el tipo de personal administrativo para IES acreditadas	57
Figura 18. Promedio general de índices docentes de medio tiempo para las IES acreditadas	58
Figura 19. Promedio de porcentajes de docentes de medio tiempo en IES acreditadas...	59
Figura 20. Promedio de índices de docentes de medio tiempo en IES privadas y públicas	60
Figura 21. Promedio de índices en profesores de tiempo completo de universidades acreditadas	61
Figura 22. Índice de docentes de tiempo completo según origen privado o público de las IES acreditadas.....	61
Figura 23. Porcentaje general docentes cátedra en IES acreditadas	62
Figura 24. Porcentaje de docentes de cátedra según origen público o privado de las IES acreditadas.....	63
Figura 25. Promedio de índices de docentes en contrato por hora	64
Figura 26. Comparativo índice docentes con contrato por horas.....	65
Figura 27. Índice de docentes con contrato a término fijo para las IES acreditadas	66
Figura 28. Comparativo porcentaje docentes contrato a término fijo	66

Figura 29. Promedio general docentes contrato a término indefinido.	67
Figura 30. Porcentaje de docentes de contrato a término fijo según origen publico privado en las IES acreditadas	68
Figura 31. Índice de docentes contrato a término indefinido.....	68
Figura 32. Comparativo índices docentes contrato a término indefinido	69
Figura 33. Comparativo de índices de tipo de contratación de docentes en universidades acreditadas	70
Figura 34. Porcentaje promedio de docentes con doctorado en IES acreditadas.....	71
Figura 35. Porcentaje promedio de docentes con doctorado en IES acreditadas.....	72
Figura 36. Porcentaje general del número de docentes en especialización.	73
Figura 37. Porcentaje de docentes con maestría en IES acreditadas.....	74
Figura 38. Comparativo de porcentaje de docentes en nivel de formación en IES acreditadas.....	75
Figura 39. Promedio índice general de matriculados en pregrado en universidades acreditadas.....	76
Figura 40. Índice promedio de estudiantes de pregrado matriculados en IES públicas o privadas	77
Figura 41. Índice promedio de estudiantes de posgrado matriculados en IES acreditadas.....	78
Figura 42. Promedio de estudiantes de posgrado matriculados en IES privadas y públicas.....	79
Figura 43. Porcentaje de docentes de pregrado y posgrado en IES acreditadas	80

GLOSARIO

ACREDITACIÓN:

“Proceso mediante el cual una institución o programa educativo obtiene un reconocimiento de alta calidad.” (MEN, 2012)

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES (ASCUN):

Asociación sin ánimo de lucro, no gubernamental, que congrega a las universidades públicas y privadas, y cuyos objetivos principales son el de servir de espacio permanente de reflexión sobre el presente y el futuro de la universidad colombiana, establecer un vínculo entre las universidades y el gobierno nacional, realizar investigaciones académicas sobre educación superior, promover la extensión universitaria, realizar la gestión pertinente para fomentar el desarrollo académico, conformar redes temáticas, prestar servicios de información y mantener relaciones interinstitucionales e internacionales. (ASCUN, 2012)

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL:

Es un proceso, de reflexión, análisis y toma de decisiones, que lleva a cabo el rector y el equipo directivo, con la comunidad educativa de manera autónoma y colectiva, con el objeto de examinar y valorar de qué manera la institución educativa va progresando hacia las metas fijadas por ella misma en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el PEI; y de qué forma puede capitalizar las fortalezas encontradas o enfrentar las debilidades para cumplir con la misión acordada por la comunidad educativa. (MEN, 2012)

CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

Atributo del servicio público de la educación en general, y en particular, al modo como ese servicio se presta, expresado en el grado de cumplimiento de un conjunto de características que exponen las condiciones que sería deseable lograr por un programa o una institución.

Esas características hacen referencia al proyecto educativo donde el programa o institución define su especificidad o vocación primera y que le sirve de orientación en su quehacer; a los profesores con que cuenta; a la selección y atención de los estudiantes a quienes forma; a los procesos de investigación, docencia y proyección social que adelanta; al bienestar de la comunidad que reúne; a la organización, administración y gestión; a los egresados y al impacto que logra en el medio; y a los recursos físicos y financieros con que cuenta. (CNA, 2012)

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA):

Organismo de naturaleza académica que depende del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), integrado por personas de las más altas calidades científicas y profesionales con presencia nacional e internacional, cuya función esencial es la de promover y ejecutar la política de acreditación adoptada por el CESU y coordinar los respectivos procesos; por consiguiente,

orienta a las instituciones de educación superior para que adelanten su autoevaluación; adopta los criterios de calidad, instrumentos e indicadores técnicos que se aplican en la evaluación externa, designa los pares externos que la practican y hace la evaluación final. (CNA, 2012)

DOCENTE:

Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación. (MEN, 2002)

DOCTORADOS:

“Programas de posgrado que otorgan el título de más alto grado educativo y que tienen como propósito la formación de investigadores con capacidad de realizar y orientar en forma autónoma procesos académicos e investigativos en el área específica de un campo del conocimiento.” (MEN, 2006)

EDUCACIÓN SUPERIOR:

“Es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.” (MEN, 2012)

EGRESADO:

“Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico.” (ICFES, 2003)

ESPECIALIZACIONES:

“Programas de posgrado que tienen como propósito la cualificación del ejercicio profesional y el desarrollo de las competencias que posibiliten el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina, o en áreas afines o complementarias.” (MEN, 2012)

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES):

“Establecimientos organizados con el fin de prestar el servicio público educativo en cualquiera de los diferentes niveles de formación de la educación superior, en los términos fijados por la ley.” (CNA, 201

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ACREDITADAS:

“Aquellas que tienen vigente el reconocimiento público de sus altos niveles de calidad y del cumplimiento de su función social, otorgado mediante acto administrativo por el Ministerio de Educación Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Acreditación”. (CNA, 2012)

MAESTRÍAS:

Programas de posgrado que buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar al estudiante de los instrumentos básicos que la habiliten como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, de las humanidades y de las artes. Las maestrías pueden ser de profundización o de investigación. (MEN, 2006)

MATRÍCULA:

“La matrícula es el acto que formaliza la vinculación del educando al servicio educativo. Se realizará por una sola vez, al ingresar el alumno a un establecimiento educativo, pudiéndose establecer renovaciones para cada período académico.” (MEN, 2012)

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN:

Fuente de información que reúne variedad de datos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral. Fue concebido para orientar, de manera más acertada, políticas de la educación, mejoramiento de la calidad de los programas que ofrecen las instituciones y decisiones de los estudiantes frente a los estudios a seguir.

El Observatorio consolida en un solo sitio, información sobre la inserción y las condiciones laborales de los profesionales en Colombia. Esta información proviene de diversas bases de datos: gubernamentales, como el Ministerio de Protección Social, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el ICETEX y la Registraduría Nacional; de organismos e instituciones del sector, como Colfuturo, y de todas las instituciones de educación superior del país. (Observatorio Laboral para la Educación, 2012)

PERSONAL AUXILIAR:

“Incluye los cargos con funciones operativas de administración que requiere la aplicación de técnicas y procedimientos previamente establecidos. Comprende dibujantes, auxiliares contables y similares.” (MEN, 2007)

PERSONAL DE SERVICIOS:

“Son aquellos cargos cuyas funciones están relacionadas con labores materiales como: tipógrafos, mecánicos, aseadores, jardineros, conductores, mensajeros, porteros, celadores y demás trabajadores de este nivel.” (MEN, 2007)

PERSONAL DIRECTIVO:

“Son los cargos cuyas funciones se relacionan con el estudio, concepción y fijación de políticas, con la asesoría técnica y científica, con la dirección general de las actividades administrativas y con la toma de decisiones. En esta clasificación se incluyen cargos como el rector, vicerrector, secretario general, jefes de departamento o cargos similares.” (MEN, 2007)

PROCESOS ADMINISTRATIVOS:

Son aquellos que dan soporte a todas las categorías descritas, mediante la gestión del talento humano y la administración de los recursos físicos y financieros. En el primer grupo, la gestión del talento humano, quedan comprendidas todas las actividades tendientes a generar un clima laboral propicio para el desarrollo de las tareas académicas y administrativas, al igual que los programas extracurriculares que facilitan a los alumnos realizar su formación integral, de acuerdo con sus preferencias; en términos generales, puede decirse que la gestión del talento humano se concreta en los diversos programas de bienestar universitario. (Gómez Montoya, Tamayo Gutierrez, & Rincón Bermudez, 1997)

PROFESOR DE MEDIO TIEMPO:

“Profesor de planta u ocasional con dedicación entre 20 y 29 horas semanales en unidades académicas.” (MEN, 2007)

PROFESOR DE PLANTA:

“Persona natural que se encuentra vinculada a una institución de educación superior, requerida de manera permanente para desarrollar las actividades misionales de docencia, investigación y/o extensión, y demás labores académicas asignadas por la institución. Este tipo de profesor pertenece a la carrera profesoral.” (MEN, 2007)

PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO:

“Profesor de planta u ocasional con dedicación mínima de 40 horas semanales en unidades académicas.” (MEN, 2007)

PROFESOR HORA-CÁTEDRA:

Persona natural que se encuentra vinculada a una institución de educación superior con dedicación menor a 20 horas semanales para desarrollar primordialmente actividades de docencia, o en algunos casos, para apoyar actividades de investigación o extensión. La vinculación es mediante contrato laboral por una duración que corresponde al desarrollo del plan académico dentro del respectivo período. (MEN, 2007)

PROGRAMAS ACADÉMICOS ACREDITADOS:

Aquellos que tienen vigente el reconocimiento público de sus altos niveles de calidad, otorgado mediante acto administrativo por el Ministerio de Educación Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Las instituciones de educación superior que cuenten con programas acreditados pueden ofrecerlos y desarrollarlos en extensión, obteniendo previamente el registro calificado mediante acto administrativo sin necesidad de adelantar el procedimiento de evaluación. (MEN, 2010)

PROGRAMAS DE PREGRADO:

“Programas académicos que preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía. También son programas de pregrado aquellos de naturaleza multidisciplinaria como estudios de artes liberales.” (MEN, 2007)

PROGRAMAS DE POSGRADO:

“Programas académicos de último nivel de la educación formal superior que contribuyen a fortalecer las bases para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, así como a mantener vigentes el conocimiento disciplinario y profesional impartido en los programas de pregrado. El nivel de posgrado comprende las especializaciones, las maestrías y los doctorados.” (MEN, 2006)

SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

Conjunto de fuentes, procesos, herramientas y usuarios que, articulados entre sí, posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre educación superior relevante para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector.

Este sistema fue creado con el objetivo fundamental de divulgar información para orientar a la comunidad sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones y programas académicos del Sistema. (MEN, 2006)

UNIVERSIDADES:

Instituciones de educación superior que desempeñan con criterio de universalidad las siguientes actividades: la investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas; y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

Estas instituciones están facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y post-doctorados, de conformidad con la ley. (MEN, 2007)

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ASCUN: Asociación Colombiana de Universidades.

CNA: Consejo Nacional de Acreditación.

CINDA: Centro Interuniversitario de Desarrollo

CONACES: Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

IES: Institución de Educación Superior.

MEN: Ministerio de Educación Nacional.

OLE: Observatorio Laboral para la Educación.

SNIES: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

SPADIES: Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior.

EL ANTES Y EL DESPUÉS DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LAS UNIVERSIDADES ACREDITADAS EN COLOMBIA

Marta Helena Forero Sepúlveda
Carolina Henao Montoya
Director José Daniel Cabrera Cruz

RESUMEN

En Colombia, el proceso de acreditación institucional de las universidades surge de la búsqueda del reconocimiento y mejoramiento continuo de la calidad en la educación superior. En este trabajo se estudiarán los procesos de educación realizados por las instituciones acreditadas haciendo énfasis en sus procesos administrativos. Mediante criterios e indicadores cuantitativos se describe el antes y el después de la acreditación institucional en algunos de estos procesos, en las universidades acreditadas en Colombia.

Entre los resultados obtenidos se puede mencionar la identificación de consecuencias y acciones que se realizan en los procesos de acreditación, y se entregan recomendaciones y reflexiones a las universidades que aspiran a la acreditación institucional y a futuros investigadores del tema.

Palabras clave: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, ACREDITACIÓN.

ABSTRACT

In Colombia, the institutional accreditation process arises from universities seeking recognition and continuous quality improvement in higher education. In this project we study the processes undertaken by accredited institutions emphasizing its administrative processes. Using criteria and quantitative indicators we described before and after institutional accreditation processes, in accredited universities in Colombia.

Among the results, we can mention the identification of consequences and actions taken in the accreditation process, and the delivered recommendations and reflections to universities aspiring to institutional accreditation and to future researchers.

Keywords: EDUCATIONAL ADMINISTRATION, UNIVERSITY, ACCREDITATION.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo cada día más complejo. La globalización nos ha llevado a diferentes procesos dinámicos y heterogéneos los cuales generan beneficios y nuevos caminos, para algunos, mientras para otros pueden llegar a ser una vía a la crisis para sus empresas y su liderazgo además de la fragmentación social del mundo que busca potencializar la economía global. Como estudiantes y profesionales somos responsables de construir un mejor futuro para las próximas generaciones. La educación, la justicia social, la equidad y la paz son aspectos relevantes en los cuales se busca intervenir con el fin de obtener transformaciones positivas.

Dentro de este cambio global están las universidades, que son las principales instituciones proveedoras de educación superior de calidad. En las universidades está el futuro, al ejercer funciones hacia el desarrollo académico, cultural, científico y de investigación para generar conocimientos y avances en los seres humanos y en el mundo.

Es por eso que las instituciones de educación superior hoy en día buscan, mediante la acreditación, replantear sus misiones y funciones con el propósito de mejoramiento continuo y la creación de una cultura de calidad que permita responder a las exigencias de esta globalización actual. Además de una superior calidad educativa para adquirir nuevas competencias, conocimientos y valores que les permitan avanzar en el sector laboral, formando ciudadanos responsables y comprometidos para una mejor toma de decisiones que influyan positivamente a la humanidad. En este caso, es cuando se busca que las instituciones de educación superior estén al alcance y a la altura de esta capacidad teniendo en cuenta sus características, su planeación estratégica y los objetivos de la organización. Por lo tanto, se espera que la investigación realizada en procesos administrativos de acreditación institucional, parta de una base que permita una mayor efectividad para las IES que se beneficien al realizar este proceso donde se puedan generar futuras recomendaciones a las universidades que aspiran a realizar su acreditación institucional.

La acreditación institucional permite reconocer y diferenciar el carácter de las instituciones como un todo, así como valorar el cumplimiento de su misión y su impacto social, donde la calidad se determina por el logro tanto de los fines como de los objetivos de la Educación Superior, por la capacidad para autoevaluarse y autorregularse, por la pertinencia social de los postulados de la misión y del proyecto institucional, por la manera como se cumplen las funciones básicas de docencia, investigación y proyección social, por el impacto de la labor académica en la sociedad y por el desarrollo de las áreas de administración y gestión, bienestar y de recursos físicos y financieros, también en relación con óptimos de calidad sugeridos en el modelo del CNA. (Revelo, 2002)

Por lo demás el presente trabajo pretende encontrar cuáles son las consecuencias que genera la acreditación institucional en procesos administrativos¹ de las universidades en Colombia. Además, este trabajo tiene como objetivo identificar, a partir del análisis de información de diferentes fuentes, transformaciones de la administración de las universidades acreditadas institucionalmente, con la finalidad de determinar cuáles son las consecuencias para las universidades que se acrediten en Colombia y si genera los beneficios pertinentes a la inversión global realizada.

Se trata de investigar desde cada foco cuál es la inversión², para así averiguar qué tan riesgoso puede ser para las universidades realizar el proceso de acreditación institucional; además de conocer si, como consecuencia del proceso, se genera un retorno de inversión³ o si, por el contrario, puede llegar a perjudicar los procesos administrativos de la universidad y su organización.

Según la búsqueda que se ha realizado, existen ciertos beneficios que el Estado ha generado para las Universidades que se encuentren acreditadas institucionalmente. De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (2012), “Estos beneficios están relacionados con la exoneración del proceso de evaluación para crear y ofrecer en cualquier parte del país los programas académicos de pregrado y las especializaciones que sean pertinentes”. (MEN, 2012) Ahora se plantea, que si bien es cierto que las universidades son autónomas en ciertas funciones respecto a su gestión administrativa en el proceso de acreditación, también se debe tener en cuenta que estas instituciones tienen que rendir cuentas al gobierno, que asegura que se cumplan los requisitos para ofrecer un buen servicio de calidad de educación a la sociedad. Ahora, el gobierno mantiene dentro de su política de gestión de calidad, la inspección y vigilancia de las instituciones de educación superior; es por esto que se hacen públicas las condiciones mínimas de calidad que debe cumplir cada una de las IES como exigencia para obtener su registro calificado y operar.

Según las fuentes consultadas (CNA, 2011; Observatorio de la Universidad Colombiana, 2012), en el listado de las Instituciones de Educación Superior Acreditadas, se encontró que en Colombia tan solo se encuentran acreditadas institucionalmente 25 universidades. Por consiguiente se genera uno de los grandes interrogantes en esta investigación que conduce a saber, por qué existen tan solo veinticinco universidades acreditadas institucionalmente, si hay más de 280 instituciones adscritas ante el Ministerio de Educación Nacional. Por cuanto

¹ Entendemos como procesos administrativos a las actividades de planificación, organización, dirección y control que implican relaciones humanas, tiempo y dinero.

² Entendemos como inversión en tiempo, personal, trabajo.

³ Definición de invertir: Dedicar tiempo o esfuerzo a algo. Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

surge el interrogante, ¿Por qué algunas universidades se abstienen de acreditarse institucionalmente? y más aún, ¿Cuáles son las acciones que emprenden las IES durante el proceso de acreditación, antes, durante y después del proceso de acreditación, y cuáles son las consecuencias del mismo?

Es por esto que se busca investigar diferenciando el antes y el después de la acreditación institucional, con la finalidad de generar un conocimiento sobre los beneficios y afectaciones que puede recibir una universidad al acreditarse institucionalmente ante el Estado.

Asimismo las universidades pueden tener diferentes resultados, teniendo en cuenta que sus condiciones son muy distintas, ya que el proceso de acreditación exige el cumplimiento de algunos requisitos, y algunas universidades los cumplen y otras, no. Consecuentemente, es de gran importancia analizar en qué casos el cumplimiento de los requisitos puede beneficiar a las universidades y en qué casos tales beneficios son escasos, debido a que las instituciones están muy lejos de cumplirlos.

Para la elaboración de este trabajo se tomó como base los Lineamientos de Acreditación (2000) para Instituciones y las cifras que brinda el Ministerio de Educación con SNIES (2012) . Asimismo se realizó una exploración cuidadosa de autores nacionales e internacionales que tratan el contenido del presente trabajo de grado. Teniendo en cuenta que la investigación se basa en las Universidades Acreditadas Institucionalmente, para efectos de realizar una investigación precisa, se exploraron las 25 universidades acreditadas, utilizando la información disponible de cada una de ellas según cada variable, que brindan las fuentes de información utilizadas.

A continuación, en una parte primer lugar encontrarán el estado del arte que se divide en componentes. Luego describiremos por medio de un análisis cuantitativo y cualitativo, procesos administrativos que se llevan a cabo durante la acreditación. Posteriormente revisaremos las consecuencias junto con el antes y el después de la acreditación institucional y por ultimo brindaremos una serie de recomendaciones a las universidades y a futuros investigadores del tema.

1.OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar, a partir del análisis de información de diferentes fuentes, transformaciones de la administración de las universidades acreditadas institucionalmente, con la finalidad de determinar cuáles son las consecuencias para las universidades que se acrediten en Colombia y si genera los beneficios pertinentes a la inversión global realizada.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar acciones haciendo énfasis en procesos administrativos, que tuvieron que realizar las universidades colombianas para acreditarse institucionalmente.
- Describir algunas consecuencias del proceso de acreditación institucional.
- Diferenciar las universidades antes y después de la acreditación institucional, haciendo énfasis en procesos administrativos.
- Brindar recomendaciones y reflexiones respecto a la acreditación institucional orientadas a las universidades que aspiran a está y a futuros investigadores del tema.

2. ESTADO DEL ARTE

En el transcurso de las dos últimas décadas la educación superior en Colombia ha tenido cambios importantes en su crecimiento a partir de la necesidad y de las oportunidades que brinda el estado colombiano a los ciudadanos. A partir de esto, se ha creado la necesidad de ofrecer igualdad de oportunidades educativas y de buena calidad para todos, por medio de un proceso de acreditación institucional, que busca garantizar a la sociedad, universidades con altos estándares de calidad y el fomento de una mejor educación para el país.

Al realizar la acreditación institucional en las instituciones, se espera propiciar la mejora continua, y al mismo tiempo optimizar los sistemas al interior de las universidades por medio de procesos administrativos, para que estos puedan responder con mayor oportunidad a los estudiantes y de la misma manera generar una evolución laboral, además de generar un reconocimiento y prestigio social para las entidades.

En el Cuadro 1, aparecen los contenidos del estado del arte organizados por medio de temas, realizando un énfasis en la acreditación institucional y como los procesos administrativos impactan este proceso. Esta exploración a diferentes autores se realizó mediante una búsqueda en la biblioteca de la ASCUN y en diferentes documentos de sitios web utilizando las siguientes palabras clave: Procesos administrativos, Procesos de evaluación, Acreditación institucional, Cultura de acreditación, Lineamientos para la acreditación, Universidades acreditadas, Acreditación.

Cuadro 1. Resumen de los contenidos del estado del arte

2.1. Impactos en procesos de acreditación		
Autor	Título	Año
Luis Eduardo González	El impacto del proceso de evaluación y acreditación en las universidades de américa latina.	2005
Jairo H. Cifuentes Madrid	El impacto de los procesos de acreditación: el caso de la pontificia universidad javeriana, Bogotá, Colombia.	2005
2.2. Ejemplos en universidades acreditadas		
Autor	Título	Año
Eugenio Radamés Borroto Cruz, Ramón Syr Salas Perea	Acreditación y evaluación universitarias	2004

Susana Copertari, Ramón Fica	Evaluación y acreditación universitaria: una construcción social.	2003
Jairo Gómez, Blanca Lucía Tamayo, Rafael Rincón	Universidad EAFIT. Metodología de autoevaluación institucional 1994-1995.	1997
William Fernando Yarce, Nidia E. Arenas, Beatriz Elena García, Alberto Granda	Universidad Pontificia Bolivariana. Experiencias sobre el proceso de autoevaluación.	1997
2.3. Marco Teórico para la acreditación		
Autor	Título	Año
Consejo Nacional de Acreditación	Lineamientos para la acreditación institucional. Serie documentos CNA N°2.	2000
CINDA	Informe Nacional Colombia	2009
2.4. Experiencias en otros países		
Autor	Título	Año
Pierre Van Der Donckt	Canadá, Estados Unidos. Experiencias en acreditación. Serie ICFES. Programa de fomento a la cultura de la acreditación.	1995
Ethel Ríos de Betancourt	El proceso de acreditación en las instituciones de la educación superior en los estados unidos.	1993
Emilio Torres Rojas	Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas.	2010

2.1. IMPACTOS EN PROCESOS DE ACREDITACIÓN

En este apartado se señalan diferentes autores los cuales mencionan los impactos de los procesos de evaluación y acreditación en las universidades en América Latina.

2.1.1. El impacto del proceso de evaluación y acreditación en las universidades de América Latina (González, 2005) En el documento se profundiza en la sección de procesos administrativos donde recurren a la explicación de los parámetros que exigen para que las universidades obtengan su aval. Estos estándares e indicadores son los que buscan la optimización de

recursos y el incremento en la eficiencia y los procesos ya mencionados. Para el autor, los procesos “indican el modo de operar de las estructuras, organización, interacciones, procedimientos académicos y administrativos. (2005)” En esta sección se busca que las entidades universitarias respondan ante los flujos de información relevantes, las metodologías en los docentes, la búsqueda de mejora y perfección de parte del docente. Asimismo se estudia otro parámetro el cual corresponde a los recursos bien utilizados y es el de la eficiencia administrativa. En estos indicadores se mide si se mejoran los mecanismos para optimizar el uso de recursos y si se disminuyen los costos por estudiante sin afectar la calidad del programa.

A partir de este estudio se llega a la conclusión, que en las áreas administrativas se mejoran de manera relevante debido al mayor control a la escasez de los recursos. Se mejoran los procesos de gestión al descentralizarse, se perfeccionan los sistemas de información, además de reducir los costos por estudiante, lo cual ayuda a reubicar estos recursos al asignarlo en función de patrones de calidad. Además en los procesos administrativos se nota un avance al generarse una mayor profesionalización en la gestión, mejora de flujos de información en la toma de decisiones y se genera lo más importante: Una responsabilidad y compromiso de parte de los auto evaluadores que conlleva a perfeccionar los procedimientos internos y por lo tanto mejorar la calidad de las universidades evaluadas.

Para concluir el autor menciona los términos positivos de los procesos de evaluación, ya que estos hacen que las universidades y sus funcionarios creen una cultura de calidad y superación, generando un mejoramiento en la gestión y en los procesos internos garantizando estándares mínimos para el desarrollo de las carreras.

2.1.2. El impacto de los procesos de acreditación: El caso de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia (Cifuentes, 2005) En este trabajo se aprecia claramente la preocupación por las mejoras en una de las más reconocidas universidades en Colombia, donde se demuestra el amplio trabajo realizado por generar cambios positivos internos.

Dentro de algunos procesos administrativos los cuales son la base de estudio del trabajo de grado se generan los siguientes cambios mencionados por el libro:

- Se efectúa el establecimiento del registro único de proveedores donde está ubicado el sistema de pago.
- Se realiza la reingeniería de la oficina de proveeduría y activos fijos.
- Montaje de la oficina de control interno.
- Se empieza a realizar outsourcing para los productos de consumo y los de mensajería.
- Se cumple el inventario general de activos fijos.

- Se estructura un sistema de seguimiento por indicadores para las empresas universitarias.
- Compra y desarrollo de la plataforma PeopleSoft para la administración estudiantil y de la investigación.
- Se crea el Proyecto Sistema de Información Universitaria SIU.
- Diseño e implementación de un proyecto para la integración de los 30 sistemas de información de la Universidad. Su propósito es establecer una única estructura de equivalencias organizacionales y transaccionales para el control de la interacción de los sistemas actuales.
- Se hace la depuración de las estadísticas relativas a la oferta académica, estudiantes y profesores.
- Se establecen los indicadores para observar el desempeño académico de la Universidad y para monitorear el desempeño interno de la gestión universitaria.
- Se desarrollan los sistemas de información que mejoran la gestión y el control de los procesos internos de la Universidad. Vg. Sistemas de Grados y Sistema de Información de la Planeación.

En términos generales se espera que con cada intervención la universidad genere grandes cambios a favor de la sociedad y de la eficiencia de la misma.

2.2. EJEMPLOS EN UNIVERSIDADES ACREDITADAS

Este contenido busca conocer en algunas universidades cuales son las experiencias expuestas en la evaluación y acreditación en algunas universidades. Esta sección es bien interesante ya que aporta puntualmente en las IES parte del problema que se expone y señala diferentes áreas de los procesos que anteriormente no se había evaluado.

2.2.1. Acreditación y evaluación universitarias (Radamés & Salas, 2004) El presente trabajo pretende describir la acreditación institucional por medio de etapas y metodologías a seguir. A partir de las investigaciones y experiencias expuestas queda en evidencia la necesidad de ahondar en la revisión de los obstáculos que lleva a las universidades a no tomar la decisión de acreditarse.

Según la investigación de los autores existen varias limitaciones para las universidades ya que hay una resistencia al cambio que rechaza la evaluación universitaria. Esto debido a los elementos que a continuación resumimos:

- No hay una cultura de evaluación dentro de las universidades incluyendo el personal de estas.
- Tienen una defensa de sus niveles de ineficiencia y baja calidad. No quieren exponerse ante el Ministerio de Educación, ni ante ningún ente revisor.
- Surge una desconfianza frente al modelo de evaluación de que puede llegar a existir una sanción disciplinaria, además de estar directamente relacionado con su presupuesto.

- En algunas entidades no hay un sistema de información donde se incluyan bases de datos para realizar un proceso de evaluación eficiente. Este tendría que instalarse y requiere de una inversión mayor tanto en tiempo como en dinero.
- En la universidad acreditada no se ha generado un reconocimiento a nivel de trabajo académico. Una de las razones por las cuales no se acreditan.
- No hay presupuesto ni financiamiento para llevar a cabo el proceso de evaluación y además asegurar el largo plazo de este.
- No hay un reconocimiento ni estimulación de parte del Ministerio de Educación, teniendo en cuenta que es un proceso exigente al que se le invierte tiempo dinero, además un compromiso institucional.
- La comunidad universitaria desconoce los modelos y metodologías propuestas en los niveles de dirección para realizar esta evaluación.

Sin embargo en pro de que las instituciones generen su acreditación se nombran algunos beneficios los cuales incentivan a iniciar el proceso. Esto contribuye a que la institución reflexione y mejore su eficiencia y efectividad para prepararse a las futuras demandas de la sociedad.

Según esto, los aportes y beneficios de la autoevaluación son los siguientes:

- Se logra optimizar el proceso de organización y planificación de los programas.
- Se incrementa el conocimiento de lo que la unidad académica y los programas poseen.
- Se favorece la objetividad en la revisión de los objetivos y metas de las actividades que se realizan.
- Se logra una sólida base de datos mejor organizados que facilita la toma de decisiones en la gestión institucional.
- Se identifican y dimensionan las fortalezas, las debilidades y las áreas problemáticas con el fin de ahondar en ellas.
- Se aumenta la comunicación en la unidad académica.
- Se facilita la asignación interna de recursos por medio de un ordenamiento interno en los presupuestos de la universidad.
- Se propicia el autoanálisis reflexivo que provoca un mayor grado de identidad y de compromiso de los representantes con la misión institucional.
- Se verifica la coherencia de los programas con el perfil del ingreso, de egreso profesional, el currículo y el entorno laboral.
- Se constata si lo que se hace, se hace correctamente. Esto relacionado con cada área.
- Se programan acciones específicas derivadas de sus resultados.
- Se mejora la gestión y con esto la posibilidad de que aumente el flujo de recursos para los departamentos en los programas.

Ante estos elementos que se mencionan anteriormente, se podría llegar a una hipótesis y es que para las universidades es útil acreditarse, más por el orden general que generan en procesos administrativos, que por el aumento de recursos o de matriculados que puede llegar a tener de crecimiento la universidad.

2.2.2. Evaluación y acreditación universitaria: una construcción social (Copertari & Fica, 2003) Según el texto en mención, la evaluación en las universidades debería tomar parte de discusión también sobre el gasto público y la fijación de prioridades donde participe la sociedad en conjunto. Donde además las instituciones públicas y sociales se plantearan como exigencia, el empleo de los recursos y la eficacia en el cumplimiento de las funciones.

Esta evaluación de la calidad debe además ser una herramienta para la definición de políticas para la planificación institucional. Debe ser una consecuencia del esfuerzo por tomar acciones al déficit detectado de parte de la institución en materia académica, recursos físicos, docentes y técnicos, con la finalidad de mejorar la gestión institucional. Asimismo no debería cumplirse como una imposición más, o como una moda para el área de educación superior. Debe actuar sin premura fundamentando cada instancia, cada medida a adoptar, dialogando y explicitando supuestos.

Una de las razones para realizar esta acreditación y evaluación es la creciente evolución y el proceso de globalización que se está viendo en el mundo.

Ante esto los autores se preguntan:

¿Podemos hablar de reforma, transformación, calidad, eficiencia, eficacia y evaluación cualicuantitativa del sistema en un espacio plagado de contradicciones, tensiones y conflicto? ¿hasta qué punto en este nuevo esquema se garantiza la autonomía universitaria y el ingreso irrestricto de los estudiantes al sistema superior?

¿Con abruptos recortes del financiamiento a la Educación Superior, ¿desde dónde podemos garantizar excelencia académica docencia e investigación?

¿Con qué criterios e instrumentos de evaluación se puede hablar de evaluar la calidad, eficiencia y eficacia del sector, en un sistema cada vez más antidemocrático y excluyente?

¿Cuándo se demanda evaluar la calidad universitaria a través del Estado, las empresas, los usuarios, la propia comunidad académica, ¿Cuáles serán los mecanismos teórico metodológicos que garanticen una transparencia en el proceso de evaluación ya sea interna o externa de igualdad de oportunidades para todos?

¿De qué manera se propone en algunos casos instituir la práctica de autoevaluación y evaluación externa teniendo en cuenta en cada región la cultura y práctica institucional?

¿Quiénes designan a los actores sociales encargados de tal “misión” y bajo qué marco normativo? (pág. 1)

Leyendo las preguntas, se puede llegar a pensar en que tan politizado está el tema de la acreditación, y que tan transparente es. Además de conocer si para las universidades públicas hay realmente presupuesto que alcance para realizar esta acreditación, o solo es un nombre y un cumplimiento que les exigen al ministerio de Educación como objetivo de su periodo.

2.2.3. Universidad EAFIT. Metodología de autoevaluación institucional 1994-1995 (Gómez Montoya, Tamayo Gutierrez, & Rincón Bermudez, 1997) En el proceso de la Universidad EAFIT la autoevaluación no fue fácil y se vio limitada debido a las siguientes situaciones las cuales podemos tomar como referencia para ir conociendo el proceso de acreditación:

- La poca disponibilidad de tiempo de las personas encargadas e involucradas en este proceso para dedicarle la atención que se requería lo cual llevo a retrasar el cronograma.
- Hubo falta de sensibilización y de cultura de autoevaluación dentro del proceso de parte de la comunidad universitaria.
- La preparación de las personas que debían participar activamente y la de los estamentos no surtió los efectos esperados.
- Falta de credibilidad en la autoevaluación de parte de algunos directivos, empleados, profesores y demás colaboradores, debido a las experiencias que tenían de otros procesos similares llevados a cabo en la institución.
- El diligenciamiento de algunos formularios no fue de forma correcta. Se realizó de forma apresurada y el porcentaje de retorno fue bajo.
- Existió ineficiencia en los procesos de recepción y de entrega de los documentos e instrumentos solicitado.

Estas imperfecciones de la universidad EAFIT durante el proceso de acreditación, pueden ser muy valiosos para llegar a retroalimentar a las futuras IES que quieren llegar a acreditarse y no conocer algunos de los inconvenientes. Mas cuando gran parte de los componentes está relacionado con el personal que labora en las IES.

2.2.4. Universidad Pontificia Bolivariana. Experiencias sobre el proceso de autoevaluación (Yarce Maya, Arenas Hurtado, Garcia Londoño, & Granda Marín, 1997) Quisimos conocer algunas de las razones por las cuales la UPB comenzó el proceso de autoevaluación dentro de la universidad con la finalidad de revisar si se complementan con los beneficios de la acreditación institucional.

Dentro del texto resumimos y enmarcamos las siguientes:

- Apertura y ensanchamiento de las fronteras del conocimiento.
- Los fenómenos de la apertura y la globalización en el campo de la educación superior, y mucho más en el inmediato futuro.
- El nuevo marco de competitividad dentro del cual se desempeña la Educación Superior en Colombia.
- Especialización en el conocimiento.
- Autonomía en el conocimiento.
- La vigorización de la relación universidad-sector externo, que le crea nuevas demandas a las instituciones educativas.
- La vigencia, importancia y experiencia de los procesos de acreditación en los países del mundo desarrollado; y su creciente valor en países como Chile, México y Brasil que ante los procesos de acreditación, nos coloca frente a la inminencia de prepararnos para no dar esa ventaja competitiva.
- La voluntariedad de acogerse o no al Sistema de Acreditación. El carácter temporal y la trascendencia de la misma para poder acceder a recursos económicos de origen estatal o de fondos de fomento.

Además de estas razones, el estudio presenta el tipo de costos que las entidades deben asumir al realizar el proceso. Estos costos que se deben incluir dentro del presupuesto son de dos clases: Los directos representados en tiempo, materiales, viajes, consultas etc. Y los que se refieren a la implementación de las propuestas o mejoras como resultado del proceso de autoevaluación.

Esto nos sirve para complementar uno de nuestros objetivos y es el de revisar que tan benéfico es invertir y si este gasto que realizan se ve reflejado en los resultados. Además, la investigación de los autores nos sirve para conocer que en gran medida una de las razones por las cuales esta universidad se acreditó fue por la internacionalización que estaba buscando para su plantel.

2.3. MARCO TEÓRICO PARA LA ACREDITACIÓN

Se quiso revisar algunas de las normas y lineamientos para la acreditación institucional con el fin de conocer que se busca evaluar y si hay alguna relación con el tema de gestión en la administración.

2.3.1. Lineamientos para la acreditación institucional (CNA, 2000) En este tomo brindado por el CNA, quisimos tomar las características 23, 24 y 25 asociadas por el factor de organización, gestión y administración en los lineamientos para la acreditación institucional.

Estos factores relacionados con el ámbito administrativo el cual es el implicado en la tesis, están orientadas al servicio de las necesidades de la docencia, investigación y de la extensión definidas por ella según su naturaleza.

Dentro de los aspectos a considerar por el CNA en la característica 23, están textualmente señalados los siguientes (CNA, 2000, pág. 51):

- a. Aplicación de políticas administrativas al desarrollo de la docencia la investigación, y la extensión o proyección social.
- b. Existencia de mecanismos que permitan conocer y satisfacer las necesidades académicas y administrativas de las distintas unidades en la institución.
- c. Estructura organizacional y criterios de definición de funciones y de asignación de responsabilidades, acordes con la naturaleza, tamaño y complejidad de la institución.
- d. Coherencia de la estructura y función de la administración con la naturaleza y complejidad de los programas existentes.

Otro aspecto a analizar se encuentra en la característica 24 del libro, que se refiere a los procesos y mecanismos en la comunicación, información y participación, además de políticas para la motivación y capacitación continua de los miembros de la universidad.

Dentro de estos aspectos están: (CNA, 2000, pág. 51)

- a. Estrategias y medios de comunicación.
- b. Aplicación y políticas de estímulos y promoción del personal administrativo.
- c. Programas de capacitación y cualificación de los funcionarios y evaluación de su desempeño.

Otros aspectos a analizar se encuentran en el apartado en la página 52, donde los autores del CNA, hablan sobre el liderazgo legítimo en la gestión, las cuales buscan una estabilidad administrativa de la institución y la continuidad en sus políticas.

Los aspectos a considerar en esta característica son (CNA, 2000, pág. 52):

- a. Liderazgo, integridad e idoneidad de los responsables de la dirección de la institución.
- b. Coherencia de las actuaciones del equipo directivo con los compromisos derivados de la misión y del proyecto institucional.
- c. Transparencia en la designación de responsabilidades y funciones y en los procedimientos que deben seguirse dentro de la institución.
- d. Respeto a los reglamentos en la provisión de cargos directivos.
- e. Estructura organizacional y administrativa que permite a estabilidad institucional y la continuidad de políticas, dentro de criterios académicos.

En cuanto a otras características de valor para la tesis encontrada en este texto hallamos un tema relevante que son los recursos financieros asociados a la acreditación. En estos aspectos se habla de cómo la institución debe comprobar que tiene patrimonio propio, solidez financiera y que además demuestra equidad en la asignación de recursos económicos e integridad en su manejo.

Hay unos requerimientos que se esperan y los nombramos de forma textual (CNA, 2000, pág. 55):

- a. Consolidación del patrimonio institucional realizada en los últimos 10 años.
- b. Estabilidad y solidez financiera que garantice el cumplimiento, ha mediado plazo, de las acciones propuestas en el plan de desarrollo institucional.
- c. Políticas y estrategias para la asignación, ejecución y evaluación presupuestal.

Además de esto, la evaluación confirma que la institución debe aplicar constantemente políticas y procesos para elaborar y ejecutar el presupuesto y evaluar su gestión financiera.

Asimismo para poder acreditarse se necesita cumplir con los siguientes requisitos, los cuales también podrían ser el problema por el cual las universidades no toman la iniciativa en acreditarse (CNA, 2000, pág. 9).

- a. Tener al menos un programa acreditado por su alta calidad.
- b. Se debe realizar una visita de parte del CNA de apreciación de condiciones iniciales a la respectiva institución.
- c. Declaración del rector o del representante legal de la institución en el sentido de que la institución cumple con las condiciones iniciales definidas por el CNA para el arranque del proceso.
- d. Haber recibido la visita del apartado B, en los casos que el CNA considere pertinente.

2.3.2. CINDA. Informe Nacional en Colombia (CINDA, 2009) Dentro de este informe nacional hay muchas incertidumbres del mismo ministerio respecto a sus planes de gobierno como lo es el Plan Decenal los cuales garantizan una serie de puntos relacionados con la calidad de la educación donde tienen como fin el cumplimiento de los estándares básicos de calidad por parte del 100% de las IES, y donde ellos mismos exponen lo difícil que es llegar a cumplirlos y lo que esto implica en cuanto a la seriedad y a las mismas exigencias del gobierno que son bajas para lo que un estudiante espera versus otros países.

El hecho del cual más se comenta es el crecimiento de programas e instituciones que se generó en la década de los 90 el cual condujo a un decrecimiento en los niveles de calidad. Esto hizo que la forma de frenar esta creación de IES y programas fue a partir de la exigencia de unas condiciones mínimas de calidad, propias del Registro Calificado.

A partir de la información presentada en el informe se tuvieron en cuenta las siguientes hipótesis realizadas por el autor sobre los resultados del trabajo:

- El desarrollo de las políticas estatales en cuanto a calidad orientadas a la educación superior buscan obedecer a cuestiones oportunas y puntuales de los mismos programas de gobierno debido a los cumplimientos que les exigen, mas no a una visión de largo plazo.
- En la práctica el Sistema de Aseguramiento de la Calidad propuesto por el Estado, parecería que no se comporta como tal para logro de unos fines específicos ya que no hay canales de comunicación, retroalimentación y sinergias entre los diferentes mecanismos propuestos.
- Los efectos concretos de los procesos de aseguramiento de la calidad a nivel institucional parecen que se relacionan principalmente con una mejora en las estructuras curriculares de los programas de pregrado, en el nivel de formación de los profesores, en la dotación de recursos, en el manejo de la información, y en una mayor contratación de profesores de planta. No parece tener mayor incidencia en aspectos tales como internacionalización, gobernabilidad y estructuras organizativas.
- El impacto de los mecanismos de aseguramiento de la calidad a nivel institucional se ha visto afectado por el sinnúmero de exigencias burocráticas planteadas por el Estado, que implican una sobrecarga de trabajo para la entidad, limitan la posibilidad de incorporarlos a la cultura de la autorregulación, y obstaculizan su consolidación como sistema. (CINDA, 2009)

Estas hipótesis son muy importantes para el desarrollo del trabajo de grado ya que permite visualizar los puntos de vista desde la perspectiva de una crítica hacia lo que plantea el estado, el cual nos brinda una serie de datos importantes a tener en cuenta dentro de nuestras recomendaciones.

2.4. EXPERIENCIAS EN OTROS PAÍSES

Además de conocer internamente que pasa en Colombia con la acreditación, se quiso investigar en universidades y países extranjeros como son algunos de los procesos y cuáles son los objetivos de la acreditación institucional.

2.4.1. Canadá, Estados Unidos. Experiencias en acreditación. Serie ICFES. Programa de fomento a la cultura de la acreditación (Van Der Donckt, 1995) “La evaluación de la calidad académica y la acreditación en Canadá”. Este primer apartado del libro muestra una gran importancia en los temas de acreditación, ya que el autor señala muchas de las observaciones sobre las nociones de evaluación de la calidad y de la acreditación, las cuales nosotros como Latinoamericanos confundimos. Según el autor “La acreditación es un acto establecido por un organismo externo a la universidad, por medio del cual, este organismo, otorga a la universidad como institución, o a uno de sus programas, un reconocimiento formal, a partir de un profundo examen de la manera en que la universidad cumple con su misión o si el programa alcanza sus objetivos. Esto se realiza a la luz de criterios anteriormente establecidos por el organismo.” (pág. 9)

Esta acreditación anteriormente nombrada puede ser voluntaria u obligatoria. Puede ser periódica u ocasional. Sus resultados pueden ser públicos o confidenciales y puede dar lugar a sanciones ejecutables o no. Esta acreditación

se dio en los estados unidos a partir de comienzos de siglos y la idea es que fuera un mecanismo de autorregulación para la comunidad educativa. Se dio para que las instituciones mejoraran su calidad y se inspira en una filosofía propia del país, según el pueblo es libre de autogobernarse. En el caso de Canadá, no han tenido la necesidad de este modelo de acreditación y según el escritor no tiene sentido en el país, ya que todas las universidades son financiadas por los estados, no se distinguen entre publicas ni privadas y hay pocas universidades nuevas, además que las que tienen se da por hecho que son de calidad.

En Canadá esta evaluación de la calidad académica no se realiza a través de un solo mecanismo, una sola fecha y un solo procedimiento. Este es intervenido por varios responsables, a varios niveles y teniendo en cuenta múltiples aspectos. En este caso el gobierno también interviene de manera indirecta y es con su política de financiamiento. A medida que es una institución con mejor calidad más presupuesto reciben del gobierno. Esto si es un verdadero incentivo tanto administrativo como académico.

Para concluir en el tema, el autor expone una conclusión donde menciona que la evaluación de la calidad de las universidades, tiene más posibilidades de lograr resultados durables si se basa en un consenso solido entre los directos implicados que intervienen en la definición de la noción misma de calidad. Además de decir que la acreditación es un proceso voluntario, mas no una actividad gubernamental.

2.4.2. El proceso de acreditación en las instituciones de la educación superior en los Estados Unidos (Rios de Betancourt, 1993) En este caso se plantea todo el proceso de acreditación de las IES en Estados Unidos. Quisimos tomar en cuenta los beneficios que tienen las universidades al acreditarse para conocer cuál es la diferencia versus los procesos en Colombia y el por qué hay más de 6,800 entidades acreditadas por el gobierno según el departamento de educación de este país.

Algunos de los beneficios nombrados en el libro son:

- Hay un reconocimiento por parte de sus pares de la excelencia de su institución y su cumplimiento de las normas de los estados.
- Atrae a donantes prospectivos deseosos de tener su nombre afiliada a una organización prestigiosa. Esto aporta al presupuesto de las universidades.
- Atrae a una facultad renombrada con la garantía de tener recursos de enseñanza e investigación.
- Para los estudiantes significan mejores programas, además de servicios estudiantiles de mejor calidad.
- Representa la posibilidad de una transferencia con más facilidad si el estudiante lo desea a otras entidades del país.
- Los programas federales de ayuda estudiantil solo los pueden ofrecer universidades acreditadas. Esto es un incentivo para las universidades ya que ayuda a incrementar su número de matrículas. (pág. 33)

2.4.3. Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas (Torres, 2010) De esta tesis doctoral tomamos la Figura 1 que se ve a continuación, con una comparación de 10 países de Iberoamérica, donde los sistemas de acreditación operan dependiendo del sistema que se les exige, en este caso solo Colombia y México operan bajo criterios de óptima calidad y el resto les exigen lo básico. Esto es un índice muy importante para nuestra tesis, donde nos permite tener en cuenta una nueva hipótesis que plantea lo siguiente: Las universidades no se acreditan ya que no cumplen un nivel óptimo de calidad que se requiere al ser muy exigente el Consejo Nacional de Acreditación en Colombia.

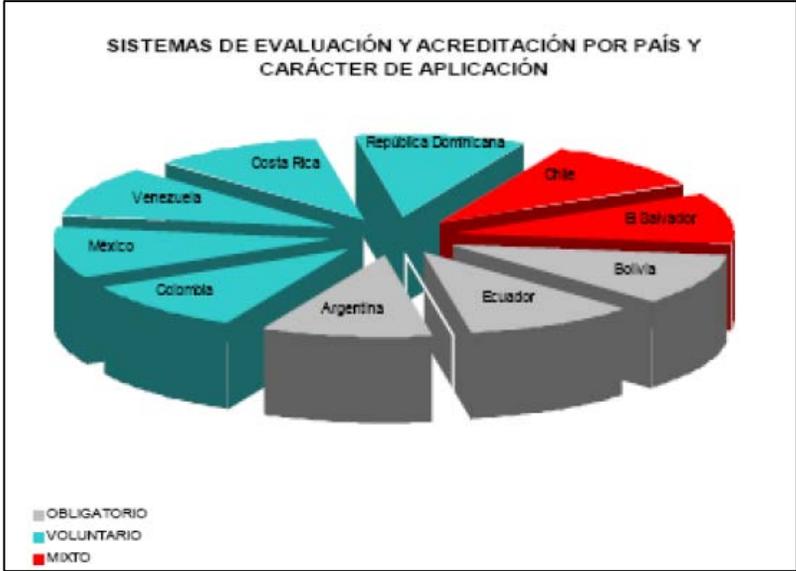
Figura 1. Acreditación referida a niveles de calidad



Fuente: (Revelo, 2002) citado por (Torres, 2010)

Asimismo tomamos la Figura 2, la cual nos brinda un aporte al conocer que en otros países el carácter de acreditación es obligatorio, mientras que en Colombia es un tema voluntario y no es exigencia del gobierno. Esto nos puede revelar el por qué en otros países todas las universidades están acreditadas, mientras que en Colombia solo existen 25. Esto puede ser una razón por la cual no se acreditan las IES colombianas, ya que al no ser obligatorio, las universidades no les dan mayor prioridad a la acreditación institucional.

Figura 2. Sistemas de evaluación y acreditación por país y carácter de aplicación



Fuente: (Inga & Silva, 2005) citado por (Torres, 2010)

3. PROCESO INVESTIGATIVO

Dentro de este capítulo, se nombran las técnicas realizadas para darle cumplimiento a los objetivos del trabajo de grado y sus componentes.

3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se utilizaron técnicas basadas en fuentes secundarias como datos estadísticos, bibliotecas y publicaciones en diferentes lugares que facilitaron información confiable.

Las fuentes estadísticas utilizada para la recolección de información fueron:

- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES.
- Observatorio Laboral.
- La recolección en biblioteca, hace referencia a libros y revistas encontrados en la web, y en bibliotecas.
- Se utilizan publicaciones encontradas en lugares que manejan información fiable tales como:
 - Consejo Nacional de Acreditación (CNA)
 - Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)
 - Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN)
 - Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (CONACES)
 - Ministerio de educación nacional de Colombia.

3.2. HIPÓTESIS

Sobre la información recolectada se procedió a identificar algunas hipótesis de procesos administrativos en las universidades, señaladas en el Cuadro 2 con la finalidad de conocer si estas variables si son expuestas en los resultados del trabajo de grado y si afectan en los resultados de los procesos de acreditación.

Cuadro 2. Hipótesis

NOMBRE DE LA VARIABLE	ASPECTO AL QUE HACE REFERENCIA	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	HIPÓTESIS
Requisitos	Requisitos para realizar la acreditación institucional.	Qué tipo de requisitos deben cumplir las universidades para acreditarse institucionalmente.	Las universidades que inician el proceso de acreditación, por lo general ya cumplen con una gran cantidad de los requisitos exigidos ya que su proceso empieza antes de formalmente iniciar los trámites de acreditación.

NOMBRE DE LA VARIABLE	ASPECTO AL QUE HACE REFERENCIA	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	HIPÓTESIS
			Las universidades que no cumplen con muchos de los requisitos deben invertir mucho esfuerzo y dinero.
Resultados	Qué aspectos se lograron con el proceso de acreditación institucional.	Definir qué tipos de cambios se logran después de realizar un proceso de acreditación institucional.	El proceso de acreditación institucional mejora la eficiencia de las instituciones de educación superior.
Docentes	Nivel de formación.	Definir si los docentes mejoran su nivel de formación como consecuencia del proceso de acreditación.	La acreditación favorece el nivel de formación de sus docentes. Dependiendo de la situación la inversión puede ser en especialización, doctorados o magísteres.
Instituciones	Tipo de institución según la personería jurídica.	Paralelo entre las universidades públicas y privadas.	Sospechamos que en la acreditación hay alguna diferencia entre las U públicas y privadas.
Docentes	Tiempo de dedicación.	En que favorece a los docentes en el tiempo de dedicación.	La proporción o el porcentaje de profesores tiempo completo tienden a incrementarse con la acreditación.
Docentes	Tipo de contratación.	Como favorece la acreditación con el tipo de contratación.	La acreditación favorece contrataciones a término indefinido.
Docentes	Tiempo de dedicación al estudiante.	Definir si hay un aumento o disminución del número de docentes por alumnos.	La tasa de estudiantes por docente puede llegar a bajar si se tienen un buen número de contrataciones al tener dedicación exclusiva a los estudiantes, ya que hay menos cantidad de docentes, para la misma cantidad de alumnos, por lo tanto se busca una eficiencia en el área de docentes.

NOMBRE DE LA VARIABLE	ASPECTO AL QUE HACE REFERENCIA	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	HIPÓTESIS
Área financiera	Conocer el comportamiento del área financiera.	Indicar como debe encontrarse el área financiera, para realizar el proceso de acreditación institucional.	Las universidades deben contar con una solidez financiera para iniciar el proceso para solicitar la acreditación debido a los gastos extra que se generan, para realizar una asignación de recursos financieros específicos para el proceso.
Incentivos para realizar la acreditación institucional.	Los motivos por los cuales las universidades deciden realizar el proceso de acreditación institucional.	Evidenciar los motivos por los cuales las instituciones toman la decisión de realizar la acreditación institucional.	Las instituciones buscan la acreditación institucional por el prestigio y el status que les brinda el sello de acreditación, además de los incentivos a favor que brinda el gobierno.
Modelo	Modelo para realizar la acreditación institucional.	Identificar los motivos por los cuales existe rechazo hacia el modelo estipulado para realizar el proceso de acreditación institucional.	Hay rechazo al modelo, la política y procedimientos a seguir en la acreditación.
Procesos Administrativos	Áreas en las que aplican los procesos administrativos.	Qué tipo de cambios se realizan en las áreas administrativas durante el proceso.	Los procesos administrativos tienden a cambiar debido a los nuevos modelos que exige la acreditación tanto en la planta docente, planta administrativa como en la modificación de los estándares en los sistemas de tecnología.
Calidad	Niveles de calidad	Evidenciar los niveles de calidad que necesitan las IES para lanzarse al proceso.	Las universidades no se acreditan ya que no cumplen un nivel óptimo de calidad que se requiere al ser muy exigente el Consejo Nacional de Acreditación en Colombia.
Auxiliares	Perfil administrativo	Definir en el área de auxiliares que movimientos se realizan.	Se van a contratar más auxiliares por que se están preparando para la acreditación institucional.

NOMBRE DE LA VARIABLE	ASPECTO AL QUE HACE REFERENCIA	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	HIPÓTESIS
Matriculados	Qué aspectos en los matriculados existen.	Qué pasa con los matriculados en el proceso.	La cantidad de matriculados tiende a incrementarse una vez divulgada la acreditación en la universidad.
Especialización de universidades	Programas y áreas académicas.	Evidenciar los cambios que realizan las universidades para mejorar su imagen y calidad.	Las universidades tienden a especializarse. A no diversificar tanto.
Egresados	Consecuencias hacia los egresados.	Demostrar que pasa con los egresados en el proceso.	Hay más egresados luego del proceso de acreditación tanto en las IES públicas y privadas, ya que los procesos de acreditación pueden propiciar incrementos en la graduación por que se apunta a mejorar la eficiencia a que los estudiantes realicen los estudios en los tiempos estipulados por el programa.
Carácter de acreditación.	Tipos de acreditación.	Exponer los caracteres de acreditación.	Como en otros países la acreditación es obligatoria hay más cifras de universidades en el proceso que en Colombia, es por esto que acá no se acreditan más cantidad de instituciones al ser voluntaria.
Decisión en la acreditación	Razones para acreditarse.	Presentar la utilidad en acreditarse.	Para las universidades es útil acreditarse, mas por el orden general que generan en procesos administrativos, que por el aumento de recursos o de matriculados que puede llegar a tener de crecimiento la universidad.

NOMBRE DE LA VARIABLE	ASPECTO AL QUE HACE REFERENCIA	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	HIPÓTESIS
Gobierno	Razones para acreditar a las universidades	Evidenciar el por qué el gobierno busca acreditar a las universidades.	El desarrollo de las políticas estatales en cuanto a calidad orientadas a la educación superior buscan es obedecer a cuestiones oportunas y puntuales de los mismos programas de gobierno debido a los cumplimientos que les exigen, mas no a una visión de largo plazo.

3.3. DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ACREDITADAS INSTITUCIONALMENTE EN LAS QUE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN

Para la definición de la población de instituciones acreditadas institucionalmente, se tomó como fuente de información el CNA junto con el observatorio de la universidad colombiana, las cuales pueden observarse en el Cuadro 3. Se consideraron todas las universidades dentro del trabajo de grado para obtener datos más precisos.

Cuadro 3. Universidades acreditadas institucionalmente

Institución de Educación Superior	Ciudad	Fecha y resolución de acreditación	Privada/Pública
Colegio Mayor De Nuestra Señora Del Rosario	Bogotá	Resolución 2567 30/06/2005	Privada
Escuela De Ingeniería De Antioquia	Medellín	Resolución 2203 30/03/2010	Privada
Escuela De Suboficiales De La Fuerza Aérea Colombiana Andrés M. Díaz	Madrid / Cundinamarca	Resolución 3328 25/04/2011	Pública
Escuela Naval De Suboficiales Arc Barranquilla	Barranquilla	Resolución 3737 20/06/2008	Pública
Fundación Universidad Del Norte	Barranquilla	Resolución 2085 05/09/2003	Privada
Pontificia Universidad Javeriana	Bogotá	Resolución 1320 12/06/2003	Privada
Pontificia Universidad Javeriana	Cali	Resolución 2333 06/03/2012	Privada
Universidad Autónoma De Occidente	Cali	Resolución 10740 06/09/2012	Privada
Universidad De Antioquia	Medellín	Resolución 2087 05/09/2003	Pública
Universidad De Caldas	Manizales	Resolución 7518 03/12/2007	Pública
Universidad De La Sabana	Chía	Resolución 2576 30/05/2006	Privada
Universidad De La Salle	Bogotá	Resolución 5266 20/08/2008	Privada
Universidad De Los Andes	Bogotá	Resolución 2566 30/06/2005	Privada

Institución de Educación Superior	Ciudad	Fecha y resolución de acreditación	Privada/Pública
Universidad De Medellín	Medellín	Resolución 5148 03/08/2009	Privada
Universidad Del Valle	Cali	Resolución 2020 03/06/2005	Pública
Universidad EAFIT	Medellín	Resolución 2886 05/09/2003	Privada
Universidad Externado De Colombia	Bogotá	Resolución 4515 02/12/2004	Privada
Universidad ICESI	Cali	Resolución 4304 31/05/2010	Privada
Universidad Industrial De Santander	Bucaramanga	Resolución 2019 03/06/2005	Pública
Universidad Nacional De Colombia	Bogotá	Resolución 2513 09/04/2010	Pública
Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia	Tunja	Resolución 6963 06/08/2010	Pública
Universidad Pontificia Bolivariana	Medellín	Resolución 3596 30/06/2006	Privada
Universidad Santo Tomas	Bogotá	Resolución 9264 18/10/2011	Privada
Universidad Tecnológica De Bolívar	Cartagena	Resolución 1166 17/02/2011	Privada
Universidad Tecnológica De Pereira	Pereira	Resolución 2550 30/06/2005	Privada

Fuente: (CNA, 2011; Observatorio de la Universidad Colombiana, 2012)
Cuadro modificado por autores.

3.4. RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA

Se inició con el proceso de recolección de información que permitiera realizar un comparativo de antes y después de la acreditación institucional en las universidades, referente a procesos administrativos.

La información recolectada se refiere a:

- Personal administrativo
- Porcentaje de egresados por universidad
- Ingresos de egresados por universidad
- Estudiantes matriculados por periodo
- Docente: Nivel de formación, tiempo de dedicación y tipo de contratación.

Una vez recolectada toda la información, se consolidó en archivos de Microsoft Office Excel 2010, realizando cuadros y gráficos según los datos establecidos. A estos datos se les sacó el promedio de los índices generales ya que algunas universidades tenían la información incompleta y no se podía llegar a unas conclusiones precisas, además de sacar la información por periodos, donde el cero corresponde al año en el cual las universidades se acreditaron.

Para preparar el tratamiento de los datos, primero fue necesario realizar una edición, la cual consiste en la revisión meticulosa de cada uno de los cuadros realizados en Excel; en esta etapa se presentaron inconvenientes tales como marcar más de un criterio, errores en los índices y porcentajes.

En este caso estos valores fueron revisados nuevamente y se buscó la forma de completarlos por medio de otras bases de datos u estrategias para continuar con la investigación.

3.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA

Exploración realizada a las IES acreditadas institucionalmente, con el fin de conocer los resultados obtenidos y poder sacar algunas conclusiones acerca del proceso de acreditación institucional. El análisis de la información recolectada se realizó por etapas: en la primera se realiza la búsqueda y recolección de diferentes fuentes de información mencionadas anteriormente; en la segunda se realiza una clasificación de estos documentos con el fin de investigar a fondo su función; en la tercera, se seleccionan los más pertinentes para el propósito de la investigación. Por último se extrae el análisis de todos los documentos encontrados para organizarlos en gráficas, textos y cuadros.

Este análisis se realiza con la finalidad de resolver los objetivos específicos y responder las hipótesis obtenidas anteriormente.

3.5.1. Egresados

Los egresados son personas que terminan la totalidad del plan de estudios de un programa y están a punto de recibir su título. En este caso se examinó la cantidad de egresados en diferentes periodos para conocer si estos aumentan debido a la acreditación de la universidad.

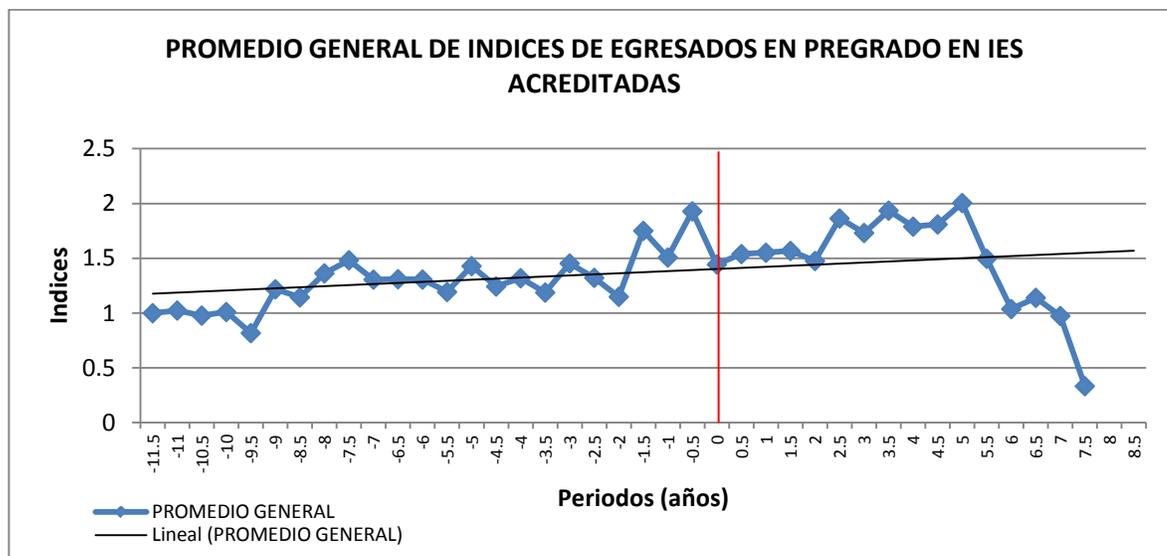
3.5.1.1 Egresados de pregrado según el origen público y privado de instituciones de educación superior

Cuando hablamos de la variable egresados, tenemos que tener en cuenta que es relevante para el estudio, ya que mide la cantidad de graduados según los periodos antes y después de la acreditación para pregrado. Esto ayuda a las IES a orientarse sobre los resultados que se generan luego de la acreditación además de conocer si el proceso ayuda a la permanencia y a disminuir la deserción estudiantil en las universidades.

Analizando los datos en la Figura 3, antes de la acreditación el número de egresados aumenta y continúa por encima de la línea de tendencia. Una posible explicación para esta tendencia, es que las instituciones cuando se acercan los procesos de acreditación, realizan planes para reducir el represamiento de egresados. Ante esto, se formula la siguiente hipótesis: Los procesos de acreditación pueden propiciar incrementos en la graduación por que se apunta a mejorar los indicadores de eficiencia a que los estudiantes realicen los estudios en los tiempos estipulados por el programa. Esto explicaría el esfuerzo que hacen las IES para mejorar sus indicadores para aplicar a la acreditación.

Después de la acreditación entre el cero y el cinco, se mantiene una tendencia a seguirse incrementando. Este comportamiento puede deberse a que las instituciones ya acreditadas buscan la re acreditación. Ya después del semestre cinco, existe una tendencia a disminuir debido a la escasas de datos que hace que los niveles se modifiquen y afecten los datos.

Figura 3. Promedio general de índices de egresados en pregrado en IES acreditadas



Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Es evidente que en los 2 años anteriores a la acreditación, las instituciones hacen un esfuerzo relacionado con los egresados ya que hay un incremento en los índices de estos, mientras que en los otros periodos, el crecimiento tiene una tendencia de mantenerse igual.

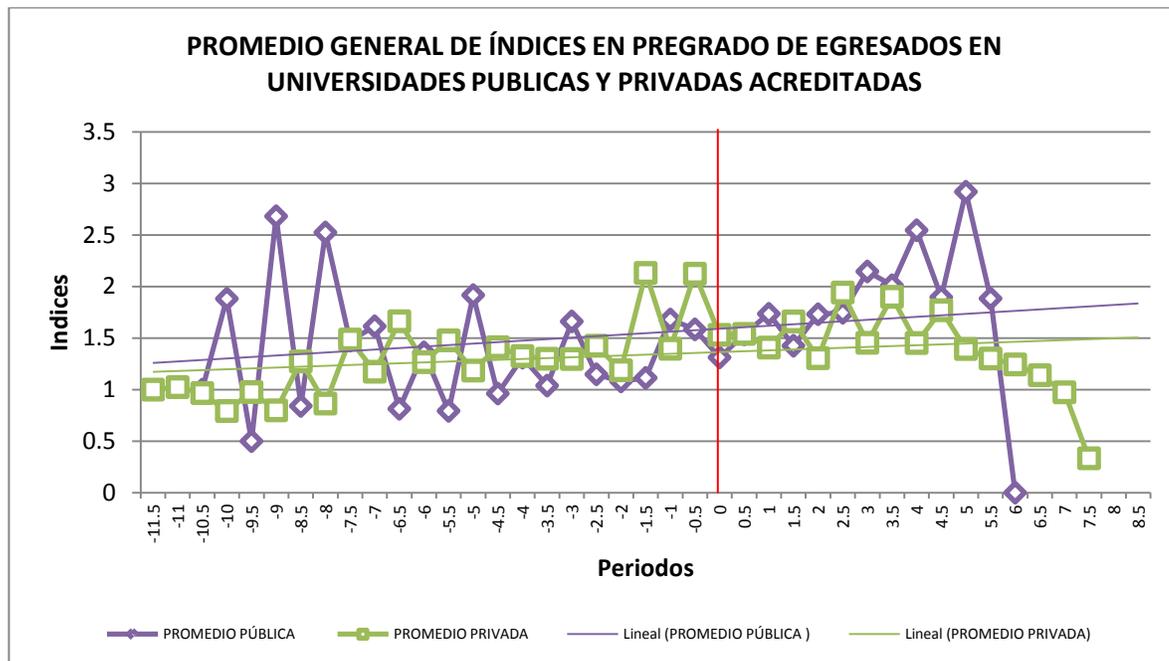
En el caso de las universidades públicas como se expone en la Figura 4, la tendencia va hacia el aumento de egresados, ya que toman medidas cuando se van a acreditar. Esto es positivo ya que se puede deber a los programas que realizan las universidades para evitar la deserción en los estudiantes, por medio de una mejor eficiencia terminal⁴. Estos programas podrían mejorar la eficiencia en los procesos, apoyar a los estudiantes a realizar su trabajo de grado, entre otros.

Analizando puntualmente las universidades públicas, se ve que hay un incremento en las tendencias de crecimiento, mientras que en las privadas no es muy claro,

⁴ Eficiencia terminal se entiende como el concepto que permite conocer cuántos estudiantes terminan en el tiempo estipulado por el programa.

pero es evidente que su crecimiento es menor. Esto puede ser debido al represamiento en los alumnos, donde las IES toman medidas para afrontar la deserción ya que tienen una incidencia en sus índices de efectividad.

Figura 4. Promedio general de índices en pregrado de egresados en universidades públicas y privadas acreditadas

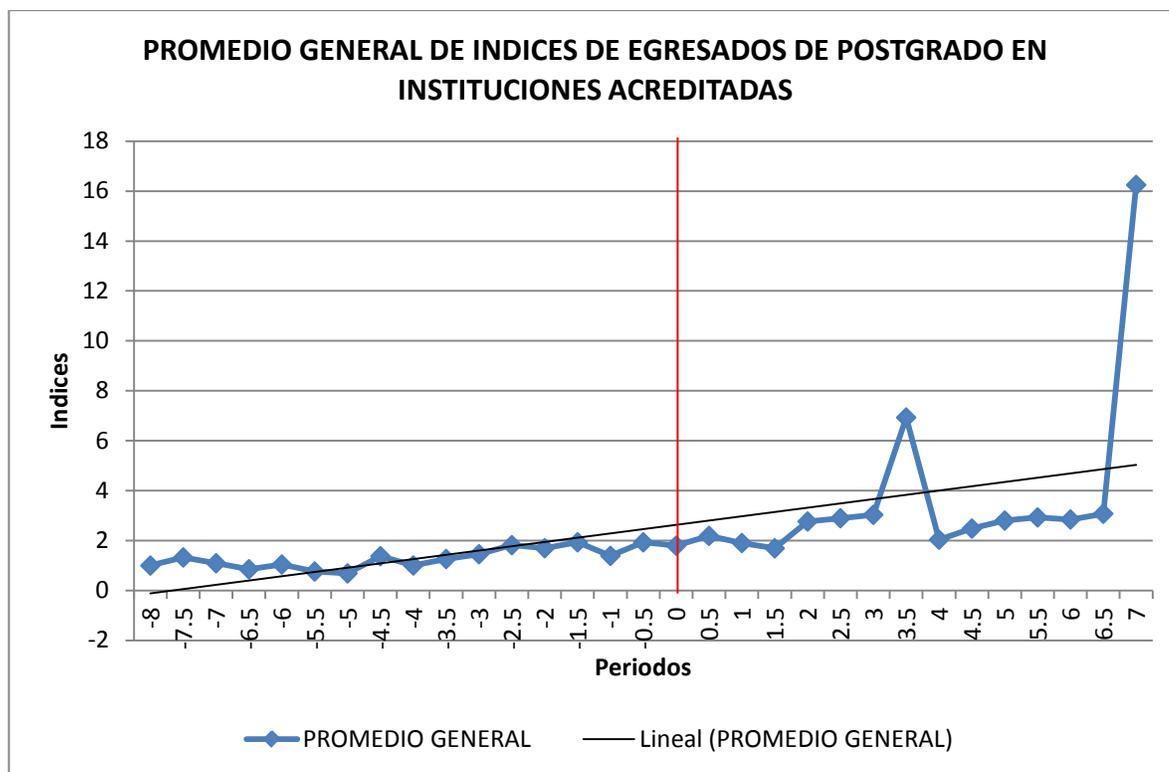


Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

3.5.1.2 Egresados de posgrado según el origen público y privado de instituciones de educación superior

Analizando la Figura 5, se observa que en el periodo después de 1,5 semestres, los índices crecen a mayor velocidad. Esto significa una posible explicación, donde las instituciones acreditadas han depurado su oferta de posgrado, buscando reducirla para solo aquellos posgrados que han sido exitosos. Esta depuración puede tener diferentes opciones. La primera es el tema de la eficiencia económica, la segunda es que las universidades buscan especializarse en ciertas áreas de conocimiento para hacer posgrados más sólidos y la tercera es que las IES empiezan a concentrarse más en maestrías y en doctorados que en especializaciones.

Figura 5. Promedio general de índices de egresados de posgrado en instituciones acreditadas⁵

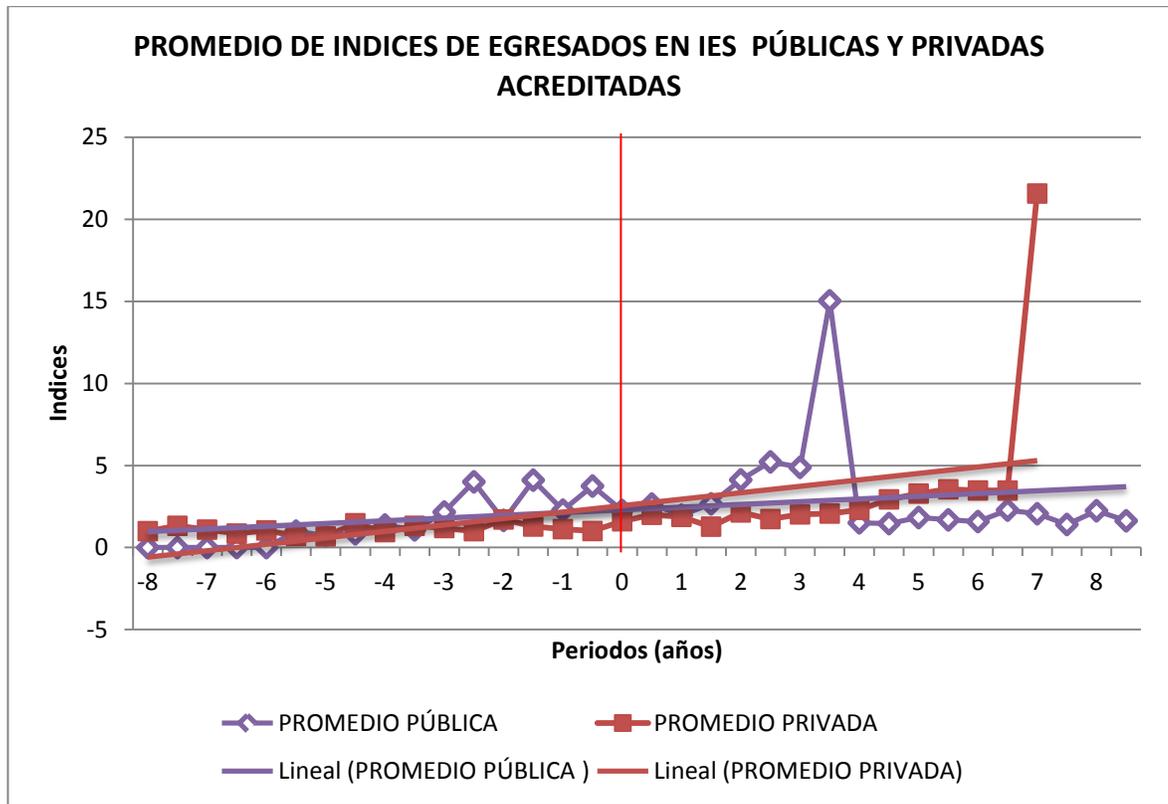


Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

En la Figura 6, la línea de tendencia en las universidades privadas crece a mayor velocidad que en las instituciones públicas. Esto puede ser debido a una mayor expansión en el fenómeno de posgrados. En la línea de tendencia de las universidades privadas, se muestra que después de la acreditación si hay una recuperación, sin embargo siempre debajo de la línea de tendencia. Esto puede ser debido a que la oferta de los posgrados baja, buscando como ya se mencionó anteriormente unas especializaciones más sólidas afectando la cantidad de egresados.

⁵ Se excluyeron algunos datos para facilitar la observación.

Figura 6. Promedio de índices de egresados en IES públicas y privadas acreditadas

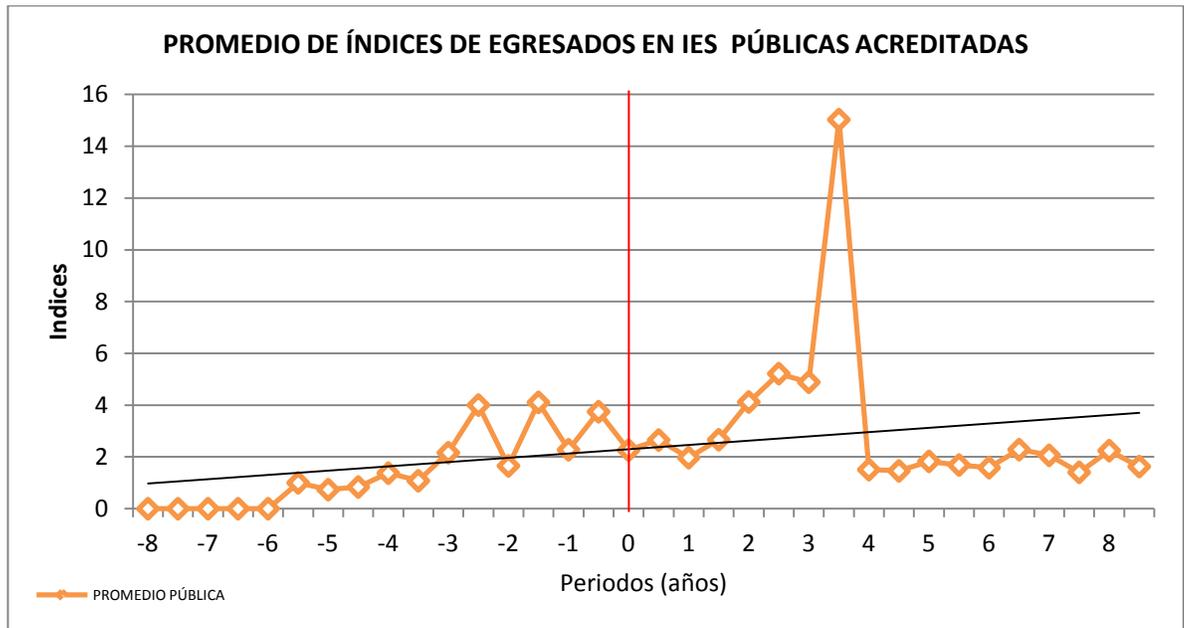


Fuente: SNIES.
 Figura elaborada por autores.

Como se ve en la Figura 7, en las universidades públicas se realizó un esfuerzo por graduar a los alumnos. Donde después de la acreditación se ve un fortalecimiento en los índices, debido a un aumento en la oferta de posgrados el cual empieza a dar resultados después de la acreditación.

Una observación a tener en cuenta es que en el caso de las instituciones públicas, hay un crecimiento importante después de la acreditación. Sin embargo la institución UPTC afecta el periodo 4 al no brindar los datos suficientes generando una sensibilidad en la tendencia.

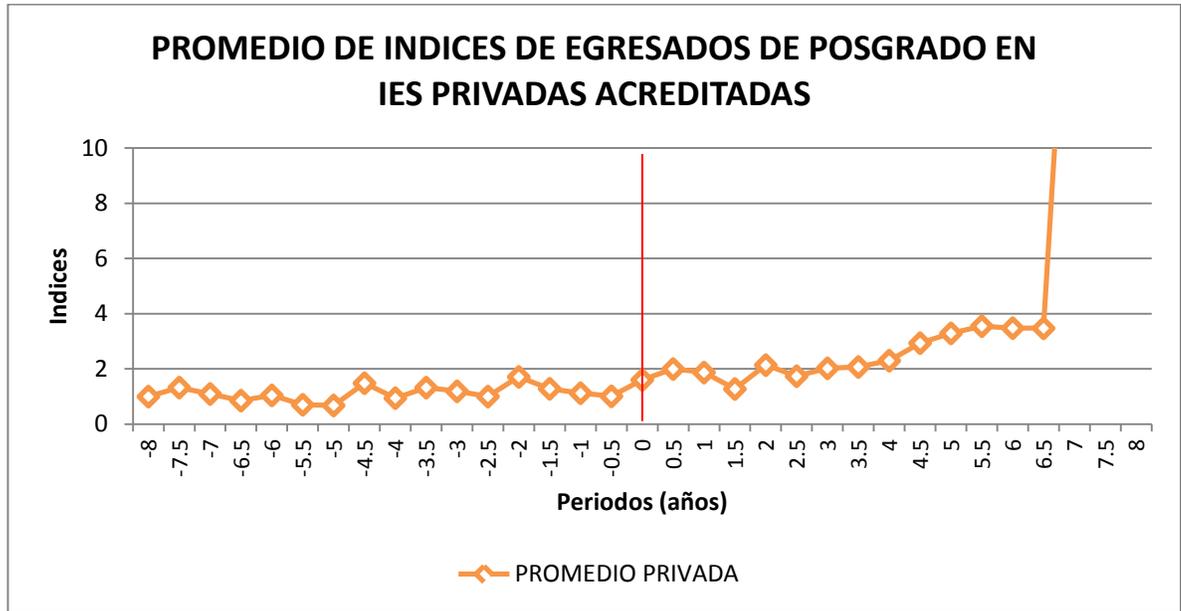
Figura 7. Promedio de índices de egresados en IES públicas acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Analizando las universidades privadas, es posible que el incremento que se ve en la Figura 8 sea debido a los esfuerzos que se dieron para reducir la deserción. En este caso, la acreditación tuvo un impacto en el fortalecimiento de los posgrados en las IES acreditadas. Al acreditarse las universidades uno de los beneficios es el no tener que necesitar algunos procesos en el registro de programas. Esto hace que sea más fácil ofrecer nuevos posgrados y por lo tanto aumentar sus cifras de egresados.

Figura 8. Promedio de índices de egresados de posgrado en IES privadas acreditadas



Para concluir podemos llegar a decir que la acreditación institucional si afecta el número de egresados en las universidades ya sea mediante los planes que estas mismas realizan para evitar la deserción, así como los planes para mejorar las instituciones optimizando la oferta de programas de posgrados.

3.5.2. Personal administrativo

Parte del personal que trabaja en las instituciones educativas es el personal administrativo el cual se divide en auxiliares, servicios, directivos y profesionales. El auxiliar es el que tiene funciones operativas de administración, el personal de servicios son aquellos cargos relacionados con labores materiales como aseadores, mecánicos, mensajeros, porteros, entre otros; el personal directivo cuyas funciones hacen parte de la dirección general y las actividades administrativas.⁶

3.5.2.1. Auxiliares

Uno de los roles dentro del personal administrativo es el auxiliar. Está incluye cargos con funciones operativas de administración.

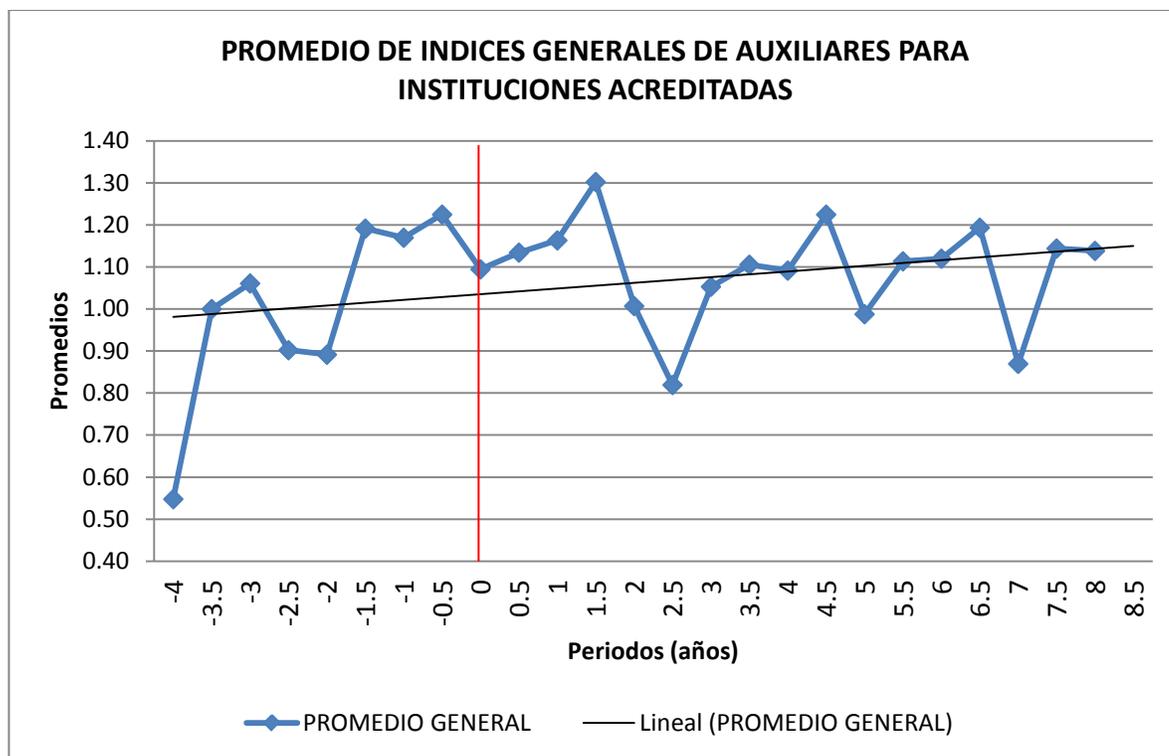
Como se puede observar en la Figura 9, antes de la acreditación los índices son mayores y están por encima de la línea de tendencia donde continúa el

⁶ Se sugiere revisar en el glosario una ampliación sobre las definiciones.

crecimiento, ya que contratan auxiliares para la acreditación, duplicando el número de auxiliares. Es evidente que son las medidas y los costos que genera la acreditación al contratar más auxiliares para apoyar los procesos.

En el periodo 2,5 puntualmente puede verse una disminución importante. Esto se debe a un recorte de presupuesto de la Universidad de Caldas, mas por la acreditación.

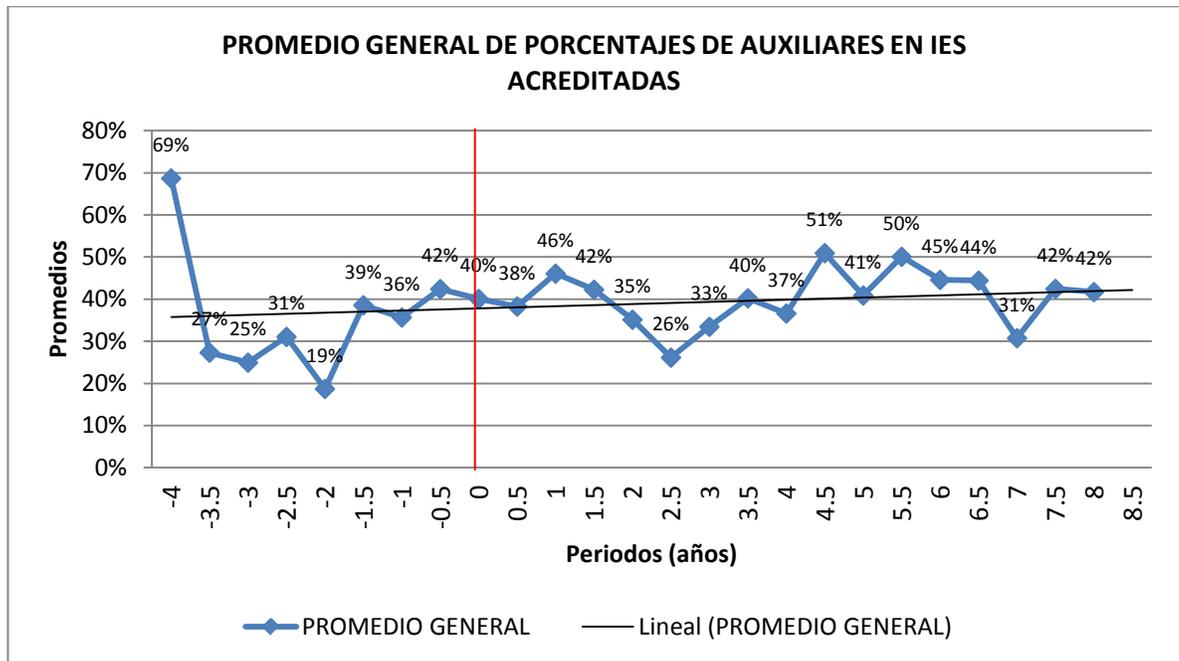
Figura 9. Promedio general de índices de auxiliares para instituciones acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Después de la acreditación como se ve en la Figura 10, las universidades empiezan a liquidar el personal, luego de terminar su proceso, donde se puede observar una disminución en la cantidad de auxiliares.

Figura 10. Promedio general de porcentajes de auxiliares en IES acreditadas.



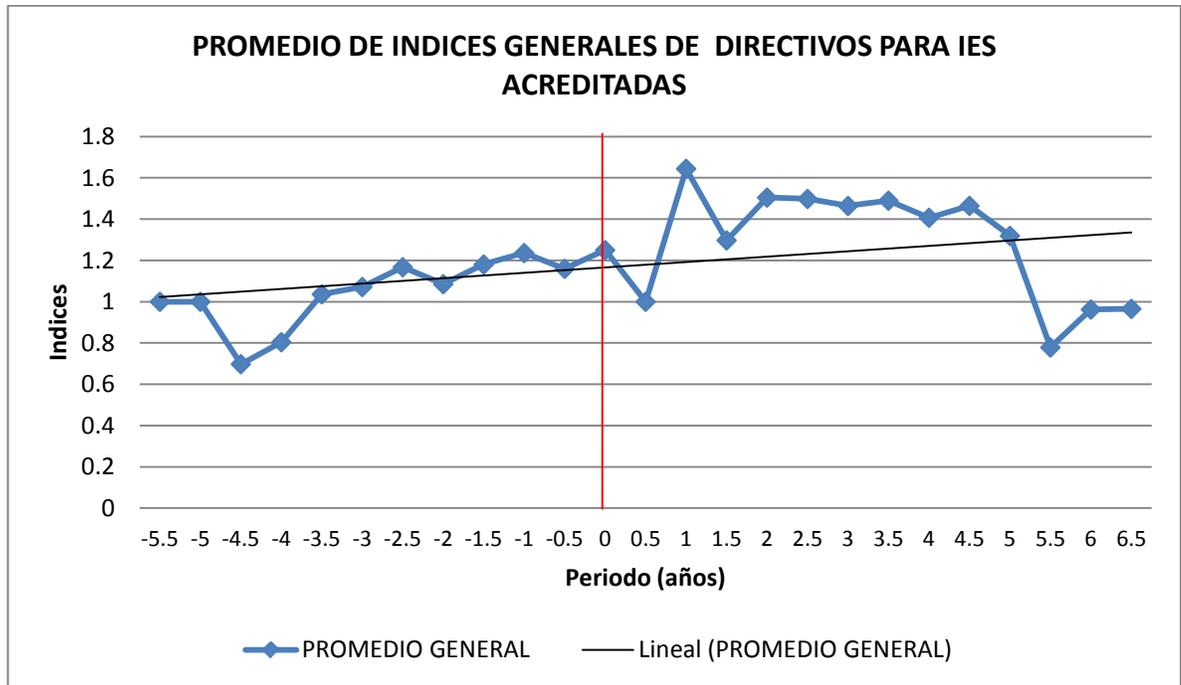
Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

3.5.2.2. Directivos

Los directivos son un elemento muy importante dentro de las instituciones ya que son los que toman en gran parte las decisiones y manejan las políticas y las principales actividades administrativas.

Analizando la Figura 11, se puede notar que antes de la acreditación se va generando un aumento gradual en la contratación de directivos. Asimismo, un año después se genera un incremento notable en la gráfica. Esto en gran parte se debe al orden que genera la acreditación y la necesidad de reorganizar la planta administrativa en el personal debido al aumento en la oferta de programas por el aprovechamiento al beneficio que se les da a las IES acreditadas de poder ampliar sin tantos procesos su oferta académica. Por lo tanto, entre más programas, más directivos contratados.

Figura 11. Promedio de índices generales de directivos para IES acreditadas

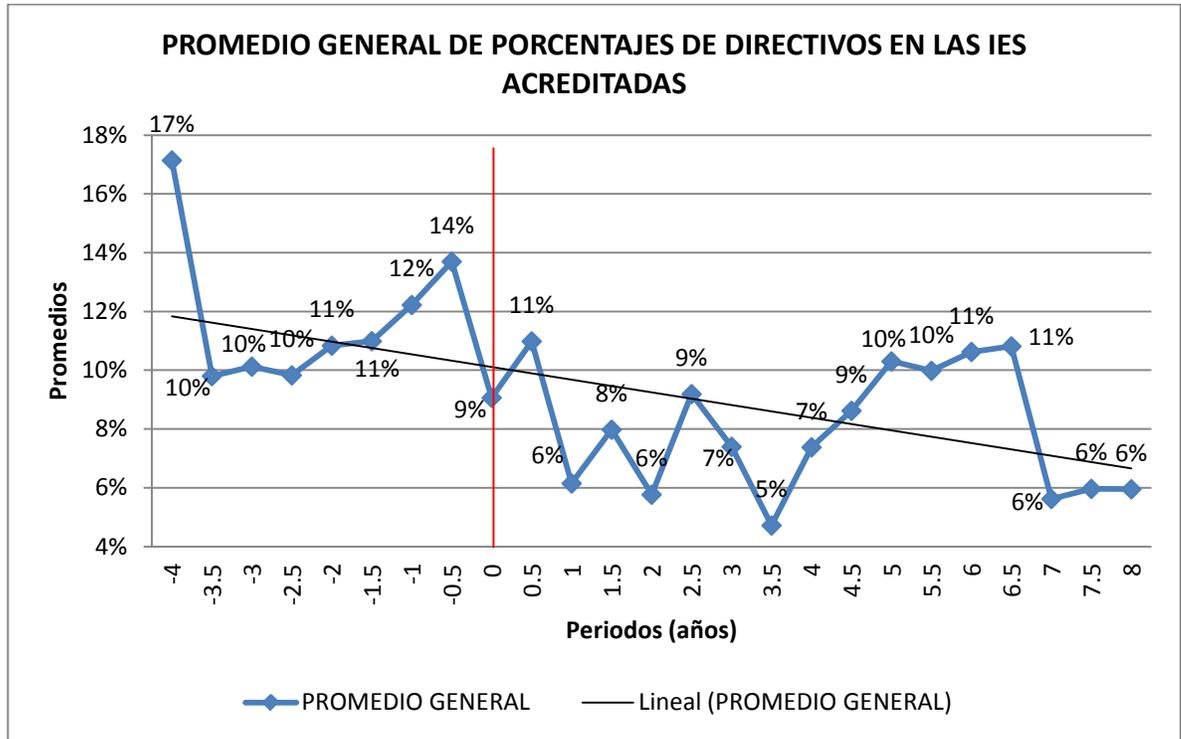


Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Revisando el promedio en la Figura 12, hay una disminución porcentual en los directivos. Una de las explicaciones se debe a que así crezca la cantidad de directivos, no se refleja de manera proporcional a las otras instituciones.

Entre el -3.5 y 0 hay un incremento antes del periodo de acreditación, pero la tendencia después de la acreditación se refleja en que existe una disminución porcentual. El índice de directivos crece, pero respecto a los otros administrativos el porcentaje de directivos baja.

Figura 12. Promedio general de porcentajes de directivos en las IES acreditadas.



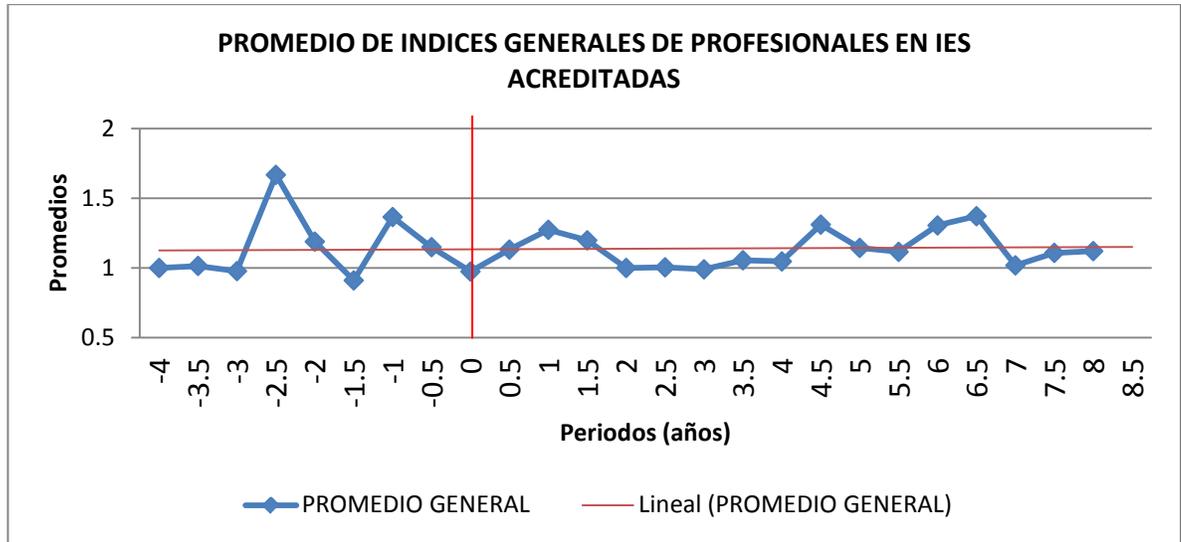
Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Para los directivos se excluyó el análisis de los índices de directivos para IES públicas y privadas acreditadas debido a que al separarlos, los datos son escasos, y las tendencias observadas son poco sólidas.

3.5.2.3. Profesional

En cuanto los profesionales en términos generales no se evidencian muchos cambios en las IES acreditadas como se ve en la Figura 13. Se puede decir que hay una dinámica de profesionales en los 3 años y medio de la acreditación. Sin embargo esto no se traduce a una tendencia muy notoria en la planta de profesionales.

Figura 13. Promedio de índices generales de profesionales en las IES acreditadas

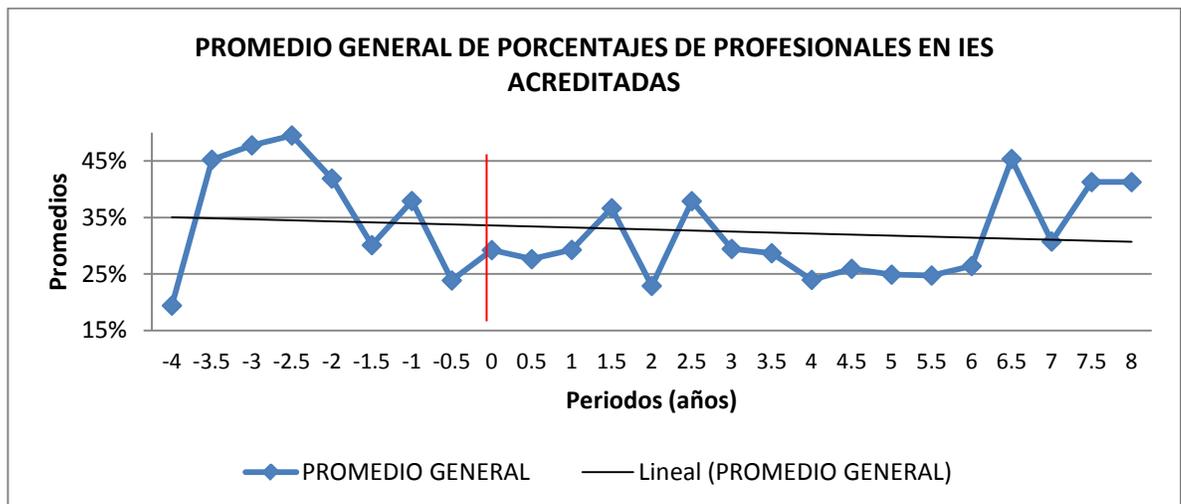


Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Como se puede observar en la figura 14, hay una tendencia a disminuir la contratación de profesionales en las IES. Esta tendencia no es muy sensible a lo que pasa con la acreditación, comparada con los auxiliares, los cuales si muestran en sus graficas los diferentes cambios que se generan con el proceso de acreditación.

Figura 14. Promedio general de porcentajes de profesionales en IES acreditadas.



Fuente: SNIES. Figura elaborada por autores.

A pesar del esfuerzo, debido a la escasez de datos que no se encuentran disponibles en las estadísticas que nos brindan las fuentes, hay información que se dificulta para analizar. En estos casos esta información no resulta tan precisa como la que se presenta en las demás partes del estudio.

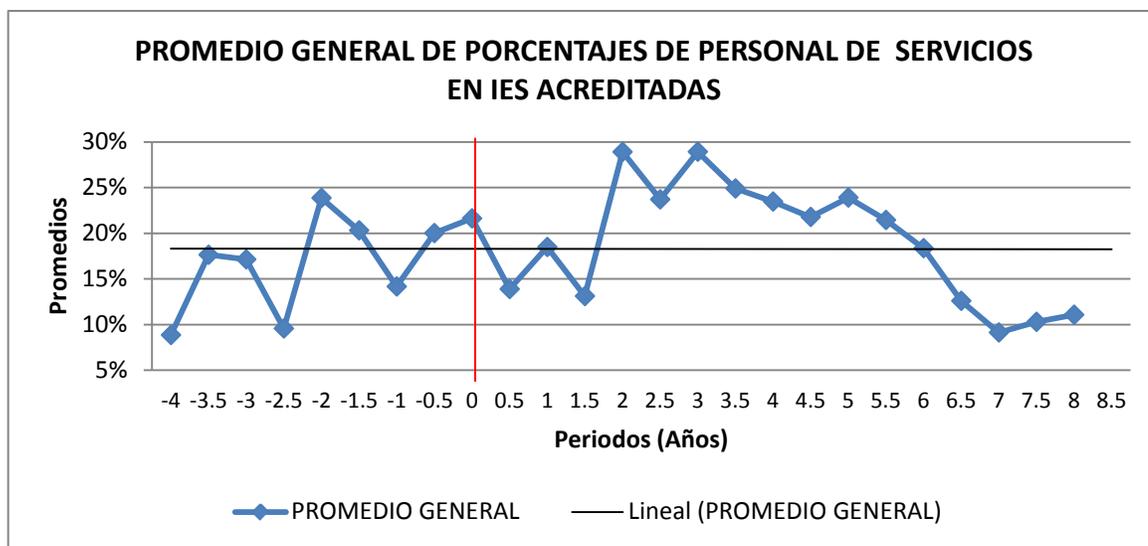
3.5.2.4. Servicios

El personal del servicio son los trabajadores cuyas funciones están relacionadas con labores materiales. Para esta investigación nos sirve conocer las cifras con el fin de saber si las universidades empezaron a contratar servicios adicionales, entre otros.

Según el promedio en universidades acreditadas, en la Figura 14, se analizó que 2 años antes de la acreditación, estas contrataron más personal de servicios para prepararse. Esta variable nos lleva a la hipótesis que las universidades buscan prepararse para la acreditación y es por esto que buscan el aumento en el personal. En este caso se podría pensar que se da, debido al crecimiento en la infraestructura necesitando contratar más empleados para atender esas necesidades en los servicios que presta la universidad.

Después de la acreditación se muestra una tendencia a reducir el porcentaje de personal de servicios. El personal puede continuar, porque aunque ya se aprobó el proceso de acreditación las obras se deben finalizar. Es evidente que antes de la acreditación hay una tendencia a aumentar y después de la acreditación la tendencia es a disminuir, sin embargo la disminución se realiza de manera leve.

Figura 15. Promedio general de porcentajes de personal de servicios en IES acreditadas.



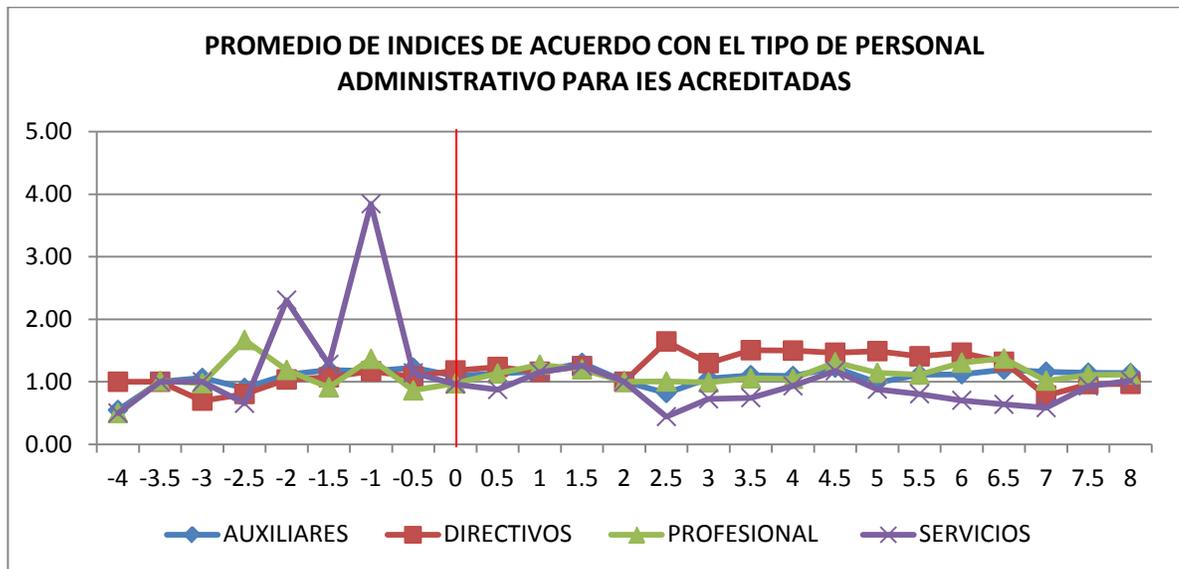
Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Para concluir quisimos realizar un resumen de índices y porcentajes en el personal administrativo para comparar según cada rol sus resultados.

En la Figura 16, podemos ver el promedio de índices, donde se llega a una conclusión y es que todo el personal administrativo tiende a incrementar antes de la acreditación. El rol que tiene más crecimiento es el del personal de servicios, y continúan los profesionales. Después de la acreditación el personal de servicios tienden a disminuir, los profesionales y auxiliares no varían notablemente, sin embargo los directivos tienen a incrementarse. Igualmente los auxiliares aumentan ya que su salario es bajo y apoyan a los directivos y a los profesionales. Así que lo que realizan las universidades es una planta de auxiliares más grande.

Figura 16. Figura promedio de índices de acuerdo con el tipo de personal administrativo para IES acreditadas

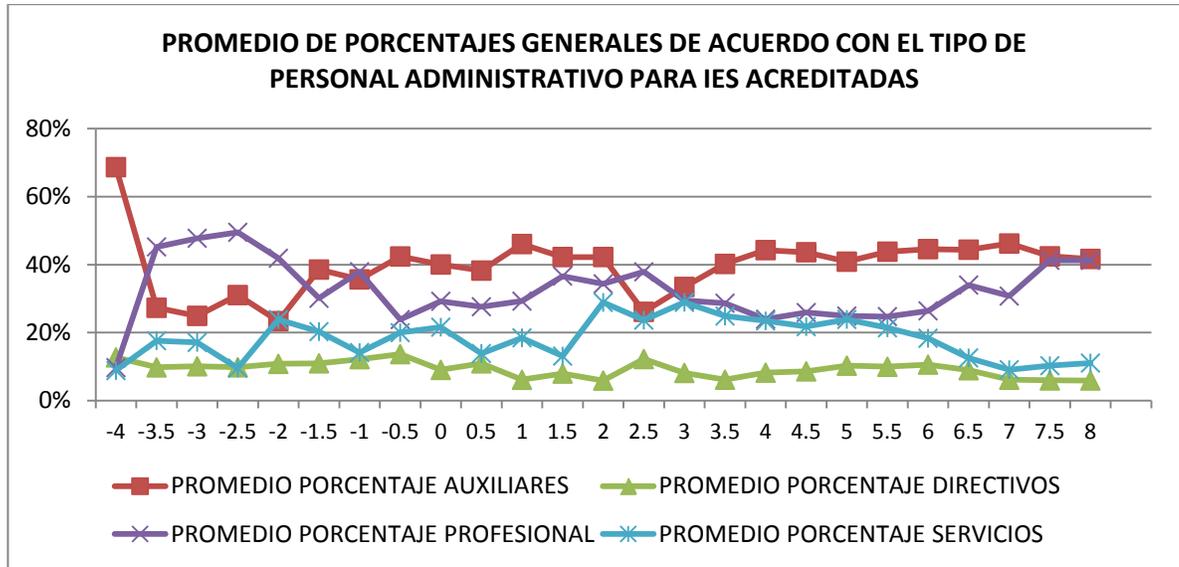


Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Con relación a la Figura 17, antes de la acreditación, aunque los profesionales inician con el porcentaje más elevado, tienden a disminuir. El porcentaje de los directivos y el personal de servicios aumentan antes de la acreditación; el personal de servicios sigue aumentando después de la acreditación, pero luego tiende a disminuir. El personal directivo después de la acreditación tiende a disminuir. En cuanto a los auxiliares se ve que incrementan antes de la acreditación y después de la acreditación mantienen un incremento hasta que se estabiliza. El porcentaje de profesionales en un principio contenía el mayor porcentaje, seguido de auxiliares, pero posteriormente el porcentaje de profesionales se convirtió en el segundo y el de auxiliares en el mayor.

Figura 17. Promedio de porcentajes generales de acuerdo con el tipo de personal administrativo para IES acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

3.5.3. Análisis de docentes por tiempo de dedicación

Dentro de la dedicación de los docentes, organizamos el tiempo por cátedra, tiempo completo y medio tiempo.

La grafica muestra como los docentes de medio tiempo tienen una pequeña participación antes de iniciar el proceso de acreditación, sin embargo, después de ser acreditados generan un incremento notable en su participación.

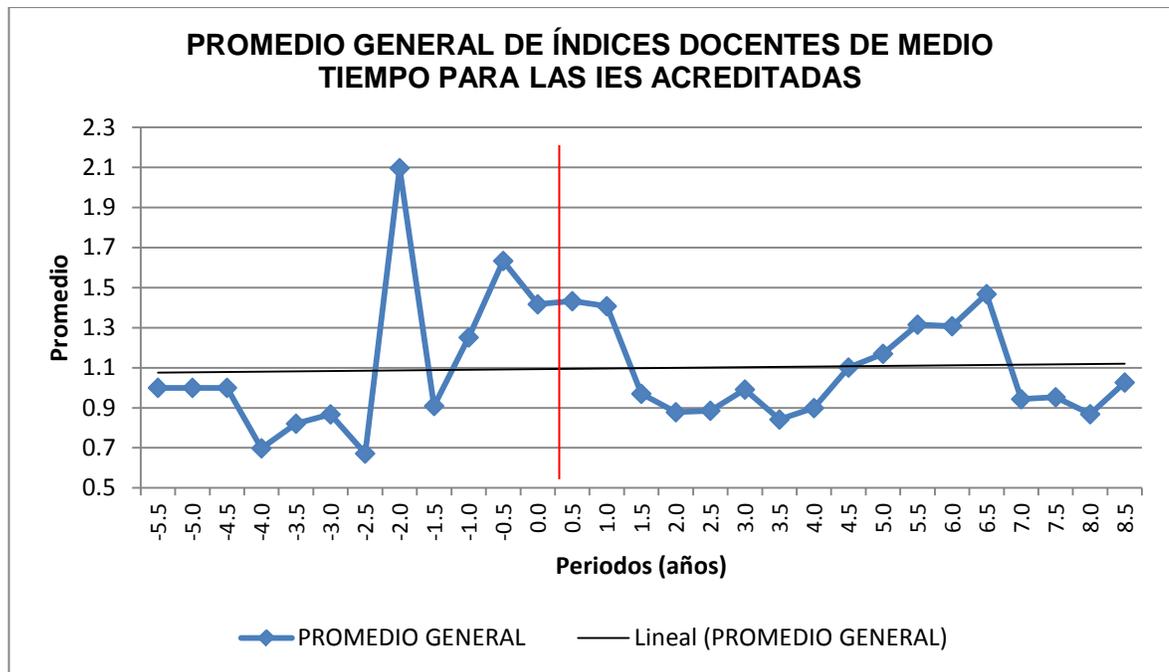
3.5.3.1. Medio tiempo

Como se ve en el índice general en la Figura 18, el número de docentes de medio tiempo aumento un año antes de la acreditación institucional. Además se ve un incremento 3 años antes de la acreditación versus los otros años. Esto puede ser debido a la preparación para la acreditación y el tipo de contrato a elaborar. Después de la acreditación se genera una estabilidad en el tipo de docente de medio tiempo.

Dos años antes de la acreditación hay un incremento de medio tiempo. La contratación medio tiempo es una de las mejores formas de mejorar las condiciones para la preparación en la acreditación. Después del periodo de acreditación, van decreciendo los índices casi hasta retornar a su valor inicial. Una

de las posibilidades de las universidades es convertir los profesores cátedra en docente de medio tiempo.

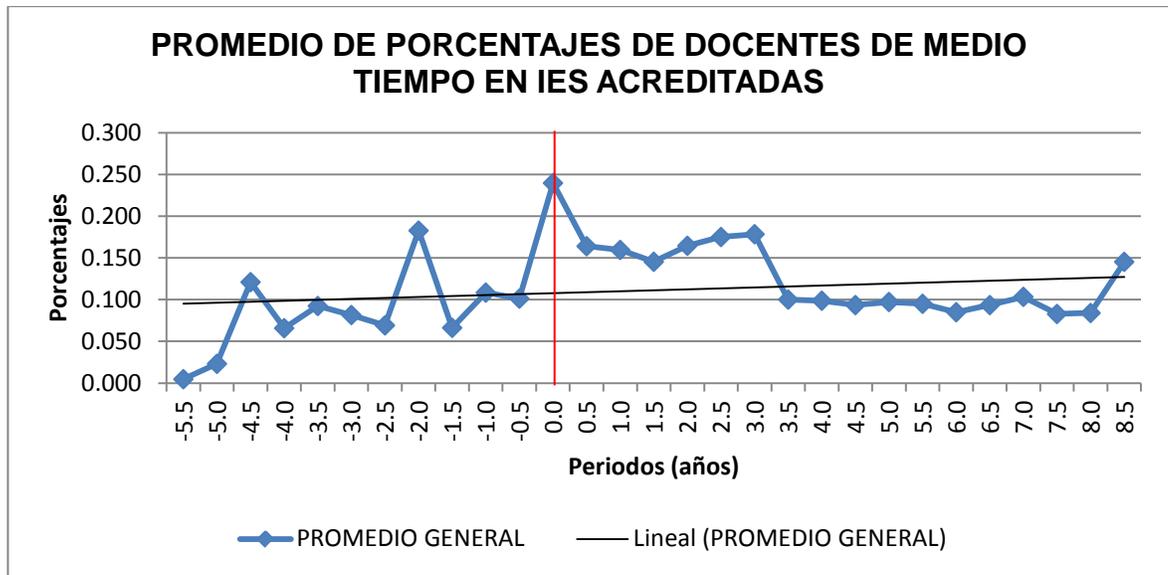
Figura 18. Promedio general de índices docentes de medio tiempo para las IES acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Se observa en la Figura 19, como antes de la acreditación el porcentaje de docentes de medio tiempo tiende a aumentar. Es visible que una de las posibles estrategias de la universidad fue la contratación de docentes de medio tiempo.

Figura 19. Promedio de porcentajes de docentes de medio tiempo en IES acreditadas



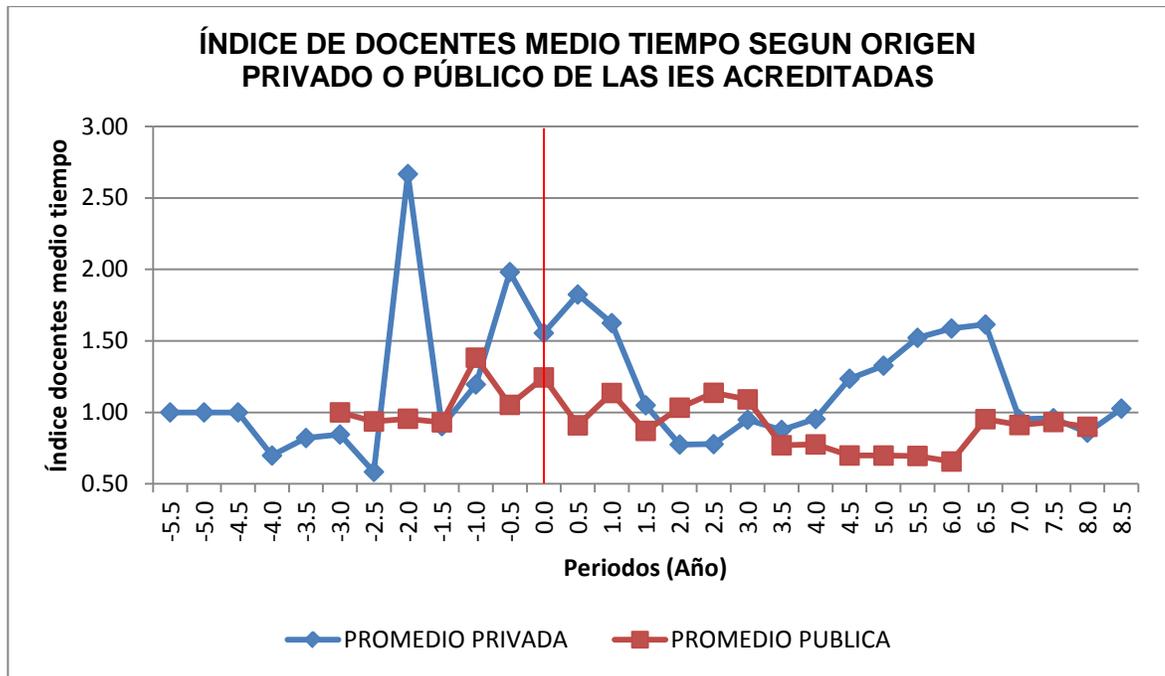
Fuente: SNIES.
 Figura elaborada por autores.

Para complementar el análisis quisimos de igual manera examinar el promedio de índices de docentes de medio tiempo en las universidades privadas y públicas como aparece en la Figura 20.

En esta figura, se puede analizar que las universidades privadas disminuyeron su número de docentes de medio tiempo el año de la acreditación y lo aumentaron un año después. De esta misma manera se ve una decadencia en la contratación 3 años después de la acreditación institucional. Además, se observa como antes de la acreditación el porcentaje de docentes de medio tiempo tiende a aumentar, es visible que una de las posibles estrategias de la universidad fue la contratación de docentes de medio tiempo.

En cambio las públicas tienden a generar una disminución en este tipo de contrato. En el único momento donde se ve el aumento notable es 1 año antes de la acreditación. Esto se debe a que seguramente necesitaban más personal para asegurarse de cumplir sus requerimientos académicos.

Figura 20. Promedio de índices de docentes de medio tiempo en IES privadas y públicas



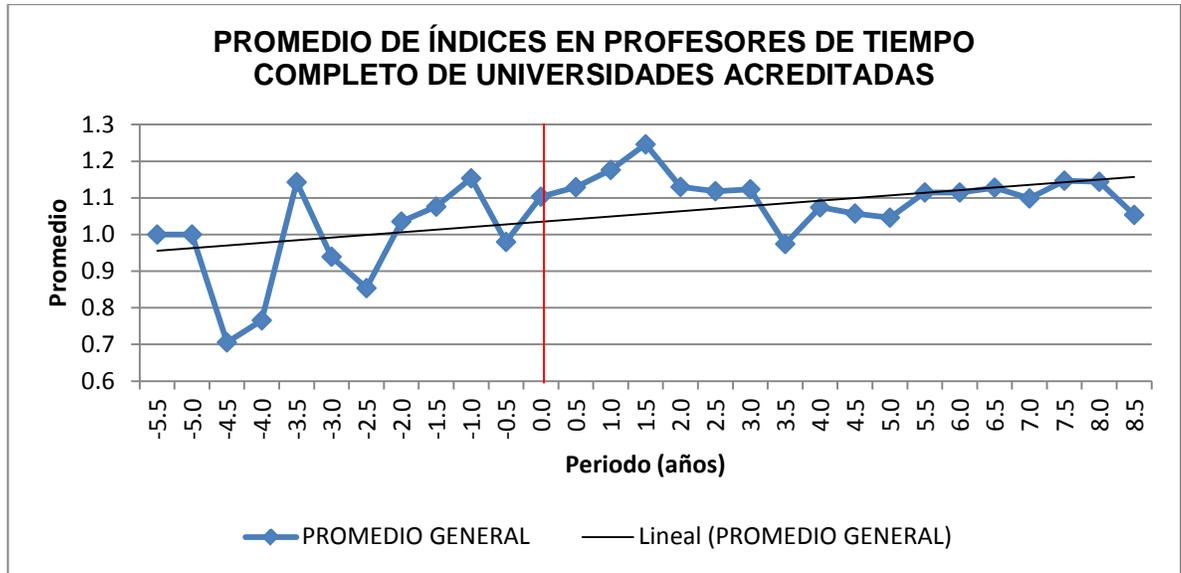
Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

3.5.3.2 Tiempo completo

Los profesores de tiempo completo son los que se dedican diariamente a las labores académicas y de investigación en la universidad. Esto en parte comprueba que la tasa de estudiantes por docente puede llegar a aumentar si se tienen un buen número de contrataciones al tener dedicación exclusiva a los estudiantes. Esto lo podremos ir viendo ya que es una de las hipótesis que tenemos en cuenta al hablar del tiempo de los docentes versus los estudiantes.

En este caso en la línea de tendencia expuesta se ve el crecimiento en los docentes de tiempo completo de las universidades. Al mismo tiempo crecieron los profesores de tiempo completo como aparece en la Figura 21 en el siguiente apartado.

Figura 21. Promedio de índices en profesores de tiempo completo de universidades acreditadas

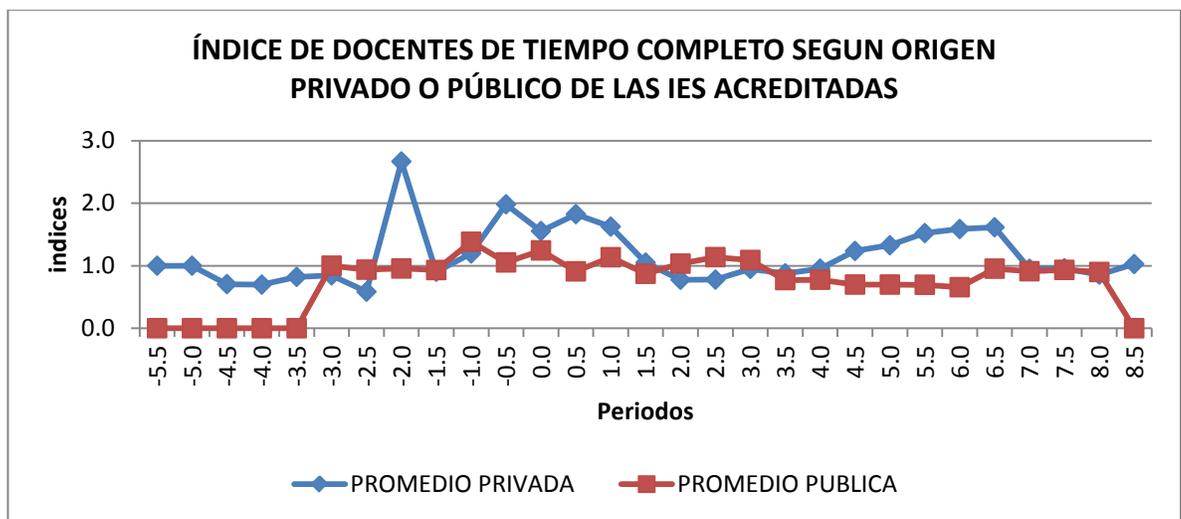


Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

En cuanto a las tendencias que se reflejan sobre los docentes tiempo completo, podemos ver que las universidades públicas en la Figura 22 , inician el crecimiento después de la acreditación, por el contrario las universidades privadas mantienen un crecimiento mínimo pero continuo.

Figura 22. Índice de docentes de tiempo completo según origen privado o público de las IES acreditadas



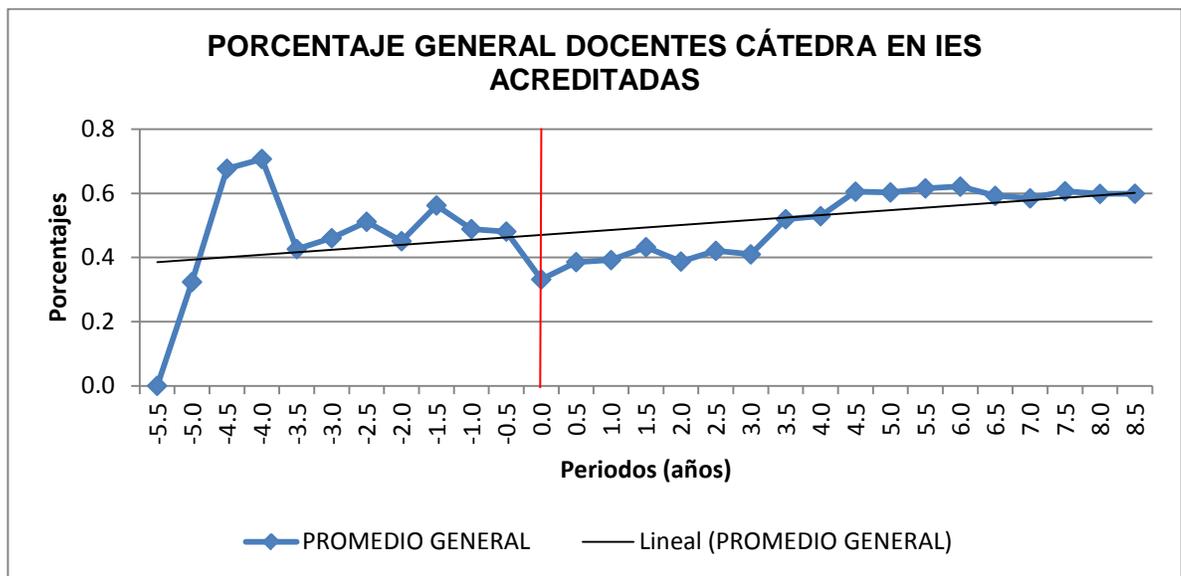
Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

3.5.3.3. Tiempo cátedra

En el porcentaje de docentes de cátedra por periodos se percibe claramente una línea de tendencia hacia el crecimiento. Se pensaría por las hipótesis que la cantidad de profesores de cátedra disminuía ya que había menos planta profesoral en la investigación y en las áreas administrativas. Sin embargo las cifras trabajadas demuestran todo lo contrario tal como se aprecia en la Figura 23 a continuación.

Figura 23. Porcentaje general docentes cátedra en IES acreditadas



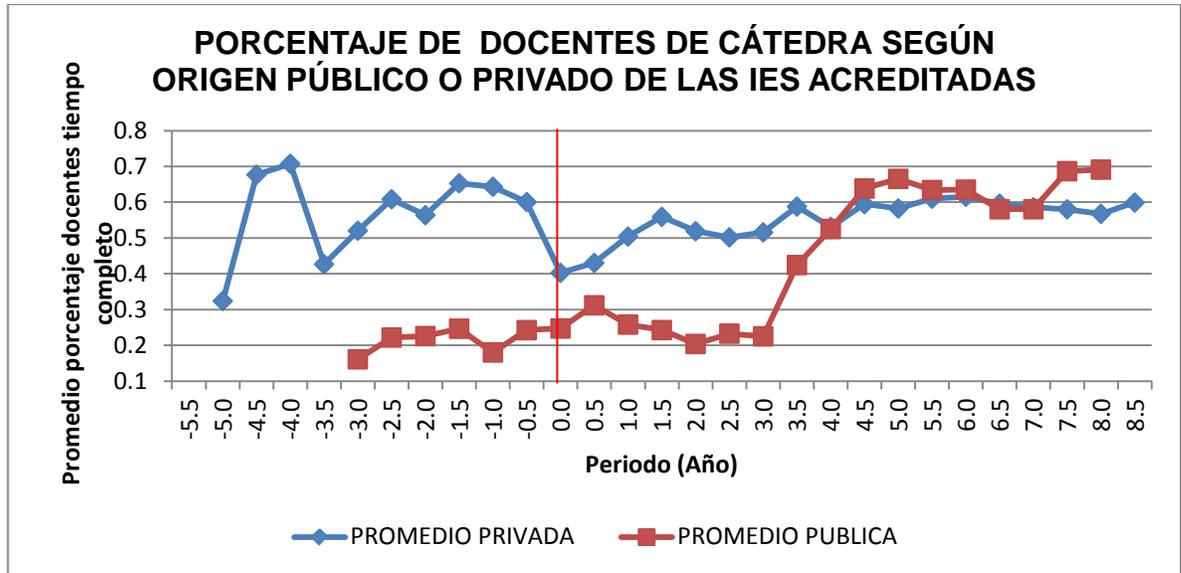
Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Los docentes tiempo cátedra en IES privadas, crecen después de la fecha de acreditación tal y como se ve en la Figura 24, incluso tres años después inicial un crecimiento más notorio, donde se puede llegar a concluir que las universidades inician a contratar docentes tiempo cátedra para remplazar otro tipo de contratación docente que ha disminuido.

En las universidades privadas a medida que se va acercando la acreditación va disminuyendo. En las públicas la tendencia al incremento es más lenta, pero gracias a su crecimiento sigue aumentando la contratación.

Figura 24. Porcentaje de docentes de cátedra según origen público o privado de las IES acreditadas.



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Otra conclusión a la que se puede llegar es a que se puede ver que los docentes tiempo cátedra tienden a aumentar, sin embargo es notorio que en las universidades públicas se genera un gran crecimiento después de 3 años, lo que puede mostrar que está supliendo la necesidad de docentes con una contratación de docentes tiempo cátedra.

3.5.4. Análisis de docentes por tipo de contratación

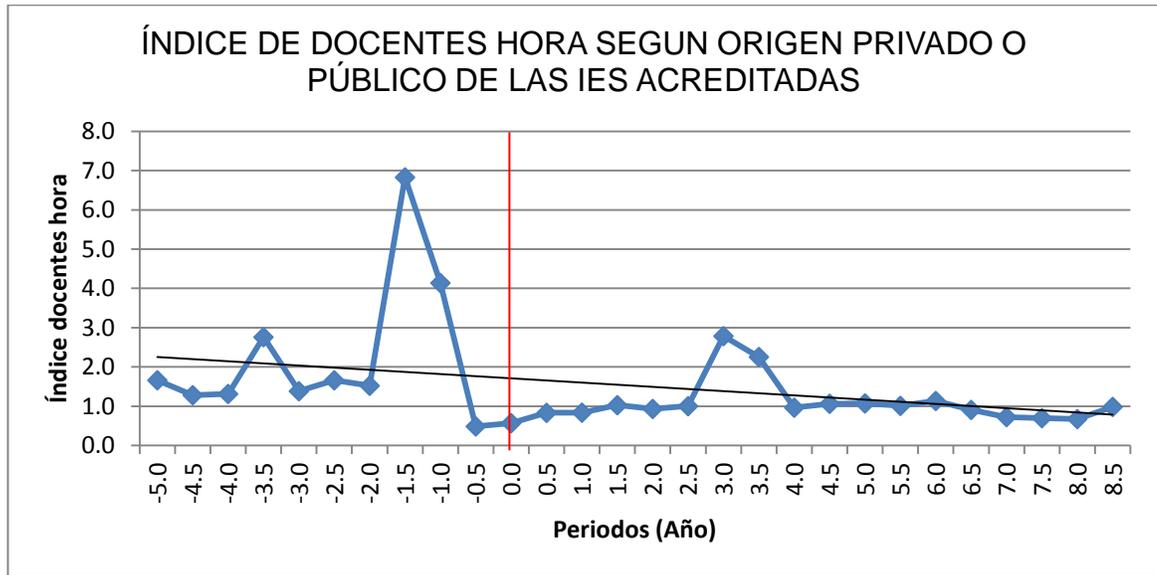
3.5.4.1 Contrato por horas

La Figura 25 muestra como el número de docentes con contrato por horas ha incrementado después del proceso de acreditación. Es importante resaltar que los tipos de contrato pueden variar según las necesidades de las universidades.

El nivel de contratación de docentes por hora, muestra un nivel muy bajo de contratación antes de la acreditación, este es un cambio esperado ya que no es un indicador de calidad y por tanto las universidades buscan disminuir o sustituir este tipo de contratación antes de la fecha de acreditación. Se puede ver que después del proceso de acreditación el porcentaje empieza a incrementar gradualmente.

El pico que se visualiza en el periodo 1,5, se debe a que la Universidad de la Sabana duplico sus docentes en contrato por hora en ese periodo, afectándola grafica general.

Figura 25. Promedio de índices de docentes en contrato por hora



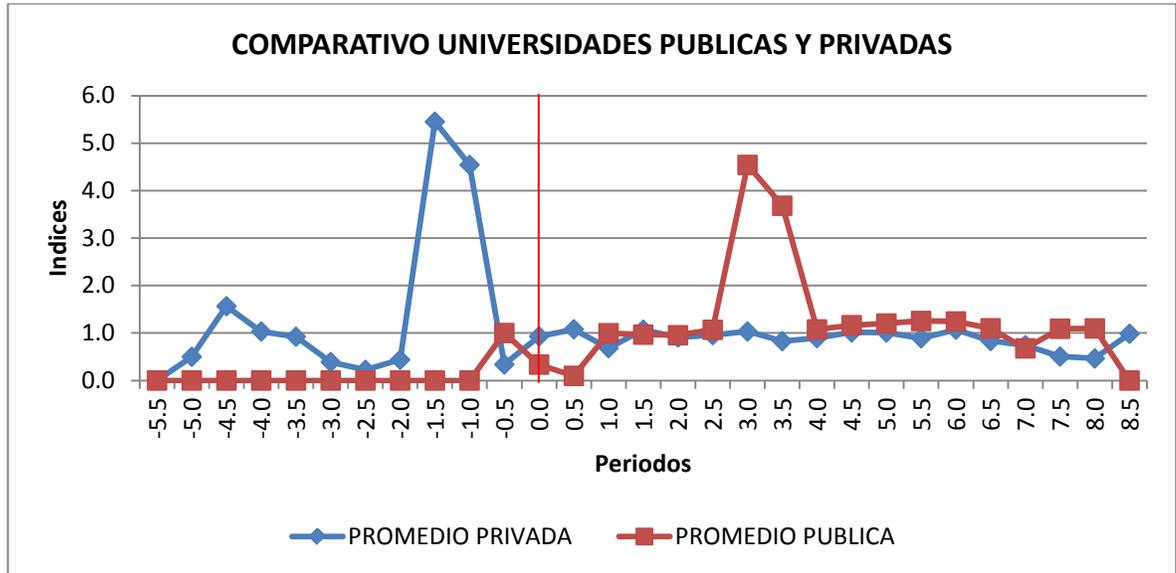
Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Asimismo revisando la Figura 26 , se puede comparar como las universidades públicas tienen aumento de contratación en el índice de docentes con contrato por horas unos periodos antes de la acreditación, posterior a la acreditación el número de docentes hora en las universidades privadas disminuye y se mantiene constante. Por otro lado, las universidades públicas igualmente presentan un pequeño incremento de docentes hora cátedra e igualmente tiende a disminuir antes del periodo de acreditación, para luego generar un leve incremento y permanecer constante.

Estas graficas también están siendo afectadas por universidades que duplican sus cantidades de docentes en los periodos que se resaltan a continuación.

Figura 26. Comparativo índice docentes con contrato por horas



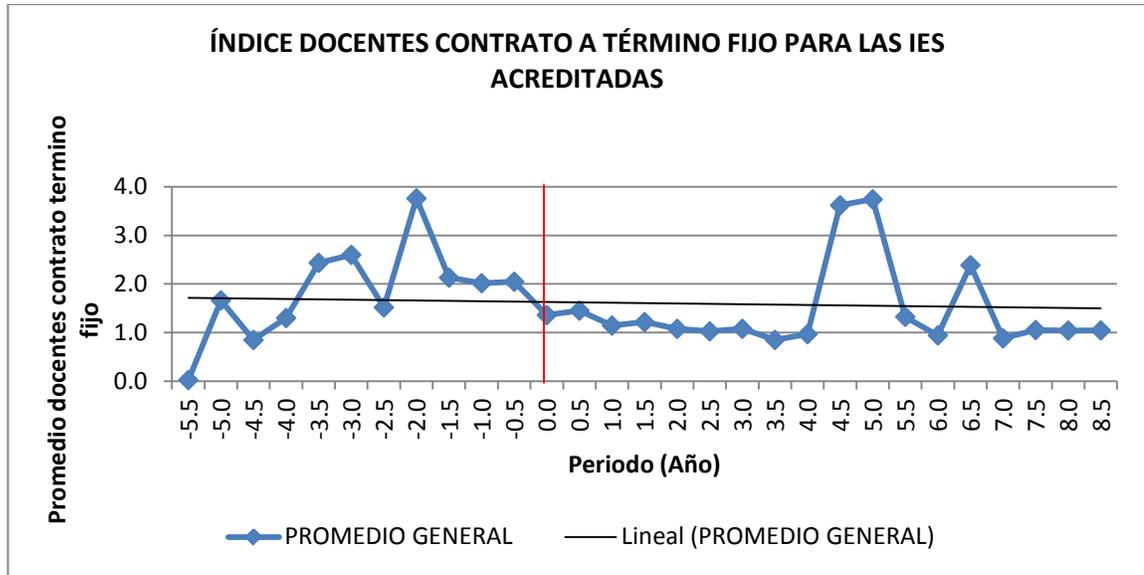
Fuente: SNIES.
 Figura elaborada por autores.

3.5.4.2 Contrato a término fijo

Los contratos a término fijo tienen a disminuir en periodos posteriores a la acreditación como se aprecia en la Figura 27. Lo que se espera es que se aumente este tipo de contrato ya que las universidades tienen la necesidad de tener una planta docente calificada para el óptimo funcionamiento según los lineamientos recibidos por el consejo nacional de acreditación.

Asimismo, el número de docentes a término fijo antes de la acreditación puede favorecer positivamente el proceso de acreditación en las universidades, esto gracias a que la universidad debe mostrar una estabilidad en cuanto a su planta docente.

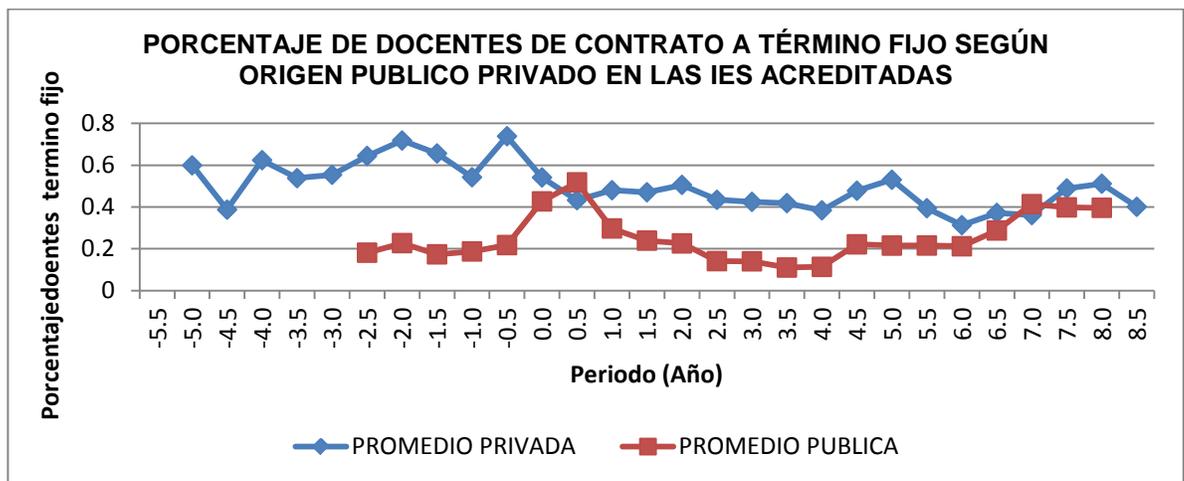
Figura 27. Índice de docentes con contrato a término fijo para las IES acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

De la misma manera, el porcentaje de docentes de término fijo en universidades privadas, representa una mayor representación porcentual visto en la Figura 28. Sin embargo las universidades públicas, a pesar de una curva decreciente que tiene después de la acreditación, reinicia un proceso de contratación de docentes a término fijo, que garantizan que las universidades cumplan con la medida.

Figura 28. Comparativo porcentaje docentes contrato a término fijo



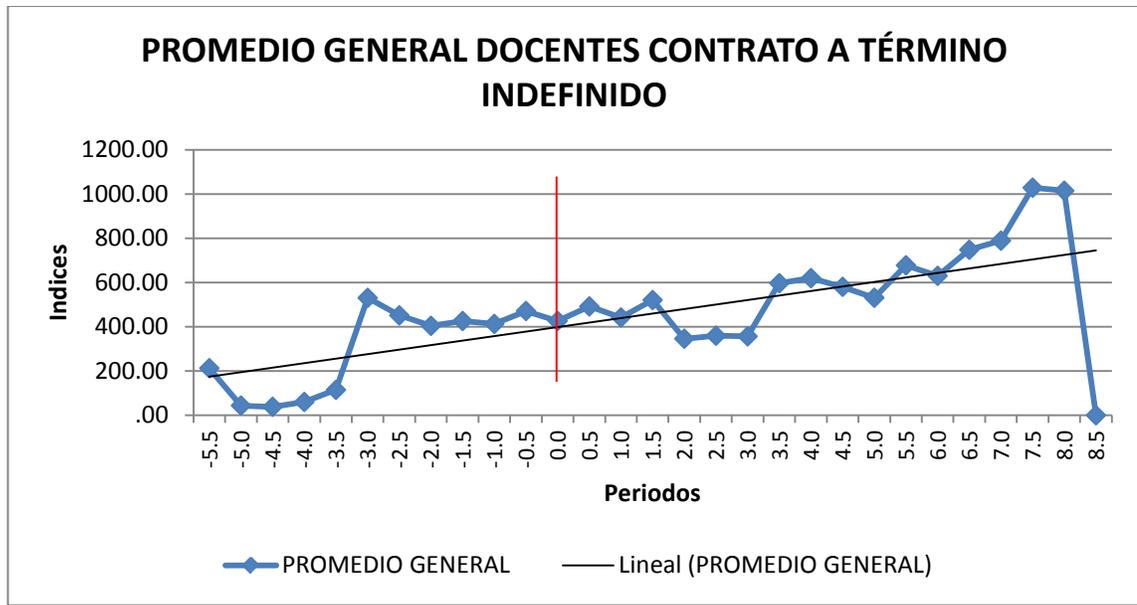
Fuente: SNIES. Figura elaborada por autores.

3.5.4.3. Contrato término indefinido

El contrato a término indefinido es uno de los más importantes para los colombianos que se emplean en el país debido a su estabilidad y a las prestaciones que se brindan de parte del empleador. Es por eso que debido a la acreditación y a los requisitos que esta brinda, se espera que estas contrataciones aumenten en el personal de las universidades, ya que son sinónimo de seguridad y de calidad para el bienestar de los trabajadores.

Tal como se espera, en la Figura 29 se muestra como en la contratación a término indefinido va aumentando paulatinamente, garantizando la posibilidad de empleos formales.

Figura 29. Promedio general docentes contrato a término indefinido.

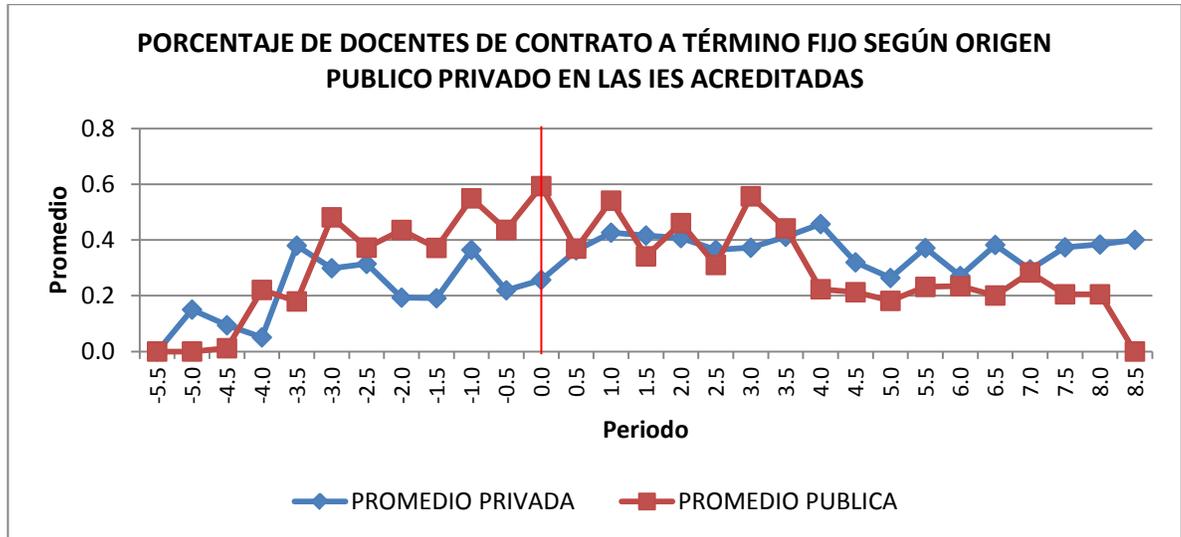


Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Observando la Figura 30, con el comparativo por tipo de instituciones, podemos identificar que es mayor el porcentaje de docentes laborando a término fijo, que en las universidades privadas. Se concluye que las universidades públicas, cuentan con una mayor estabilidad laboral, por cuanto las universidades públicas tienen una mayor capacidad, para mayor número de contratos formales.

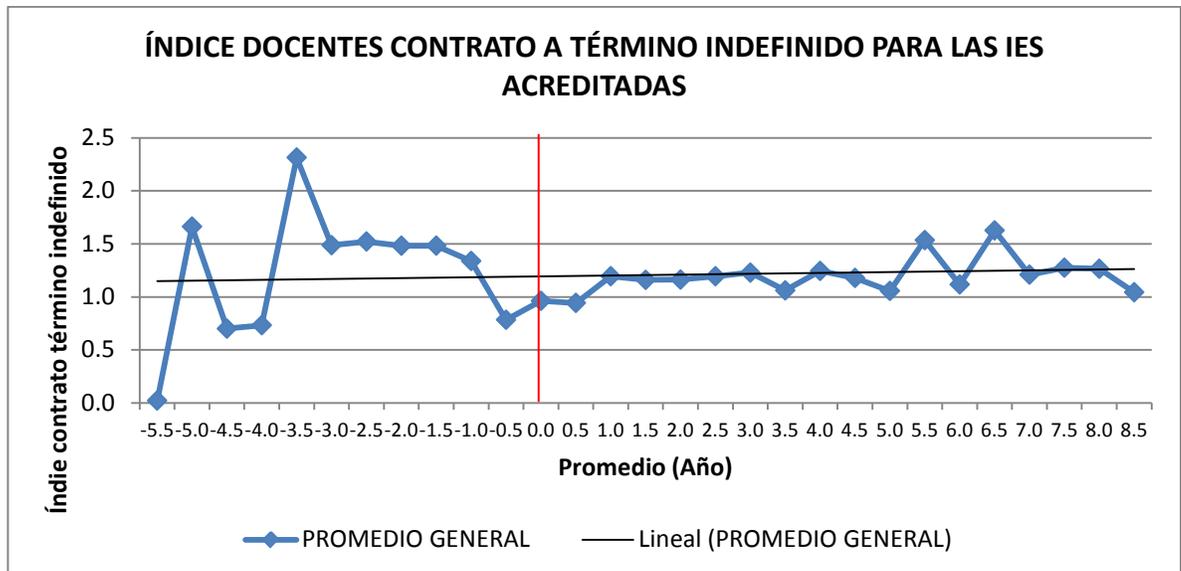
Figura 30. Porcentaje de docentes de contrato a término fijo según origen publico privado en las IES acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Tal como se aprecia en la Figura 31, se encuentra que previo al proceso de acreditación existió un incremento notable en los contratos a término indefinido, y posteriormente un periodo después de la acreditación disminuye y permanece constante.

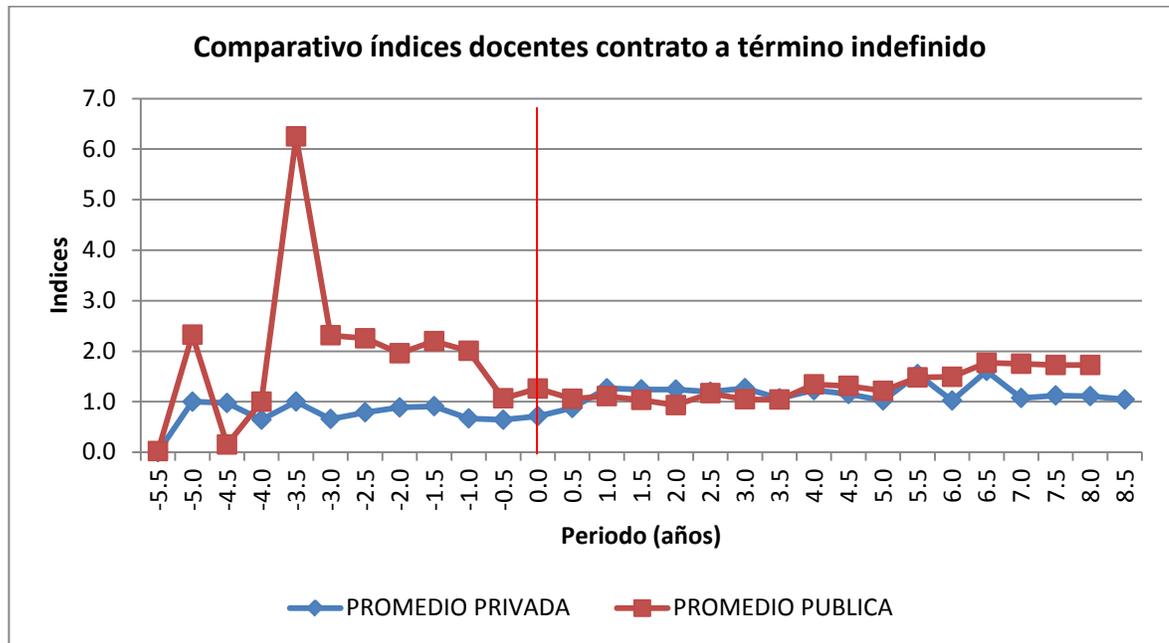
Figura 31. Índice de docentes contrato a término indefinido



Fuente: SNIES. Figura elaborada por autores.

El comparativo siguiente en la Figura 32, muestra la misma tendencia mencionada anteriormente, donde aumente la cantidad de docentes antes de la acreditación y luego disminuyen notablemente.

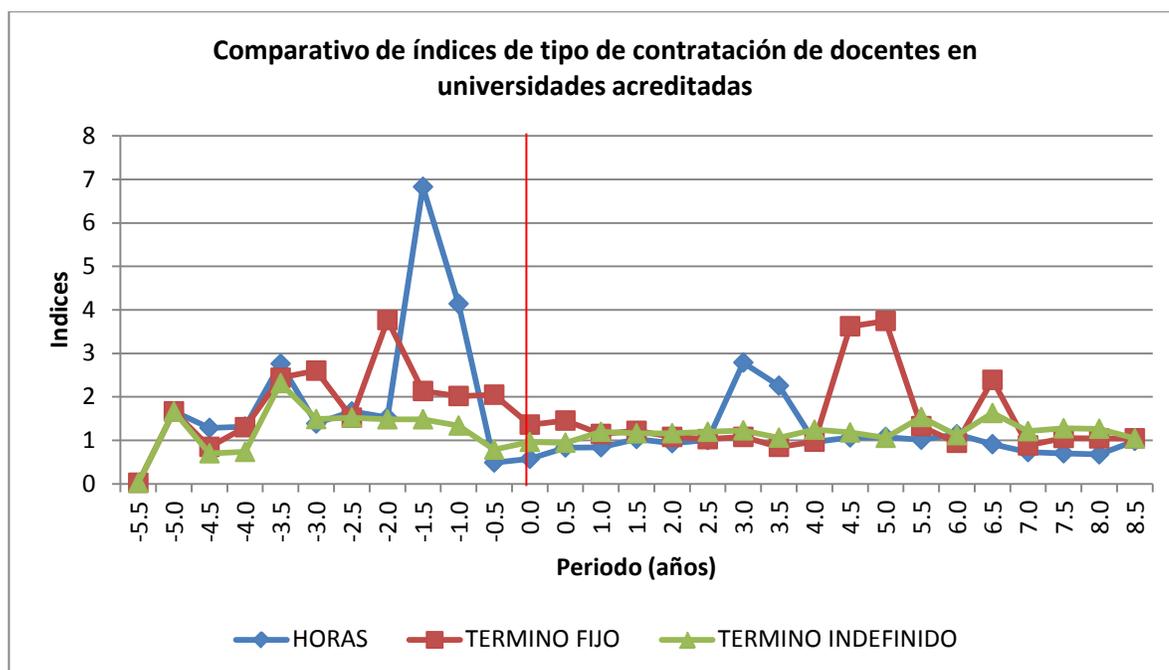
Figura 32. Comparativo índices docentes contrato a término indefinido



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

Para concluir, en el comparativo de los tres tipos de contratación se muestra como los contratos a término fijo disminuyen en mayor proporción que los demás, después de la acreditación. En contrato por horas asciende después del proceso de acreditación, por lo que se puede dilucidar que las universidades están interesadas en tener una gran parte de contratos informales. Esto se refleja en la Figura 33.

Figura 33. Comparativo de índices de tipo de contratación de docentes en universidades acreditadas



Fuente: SNIES.
Cuadro elaborado por autores.

3.5.5. Análisis de docentes por nivel de formación

En este apartado realizamos un análisis de los docentes en las universidades acreditadas por su nivel de formación. Esto con el fin de conocer si los profesores optimizaron su nivel educativo.

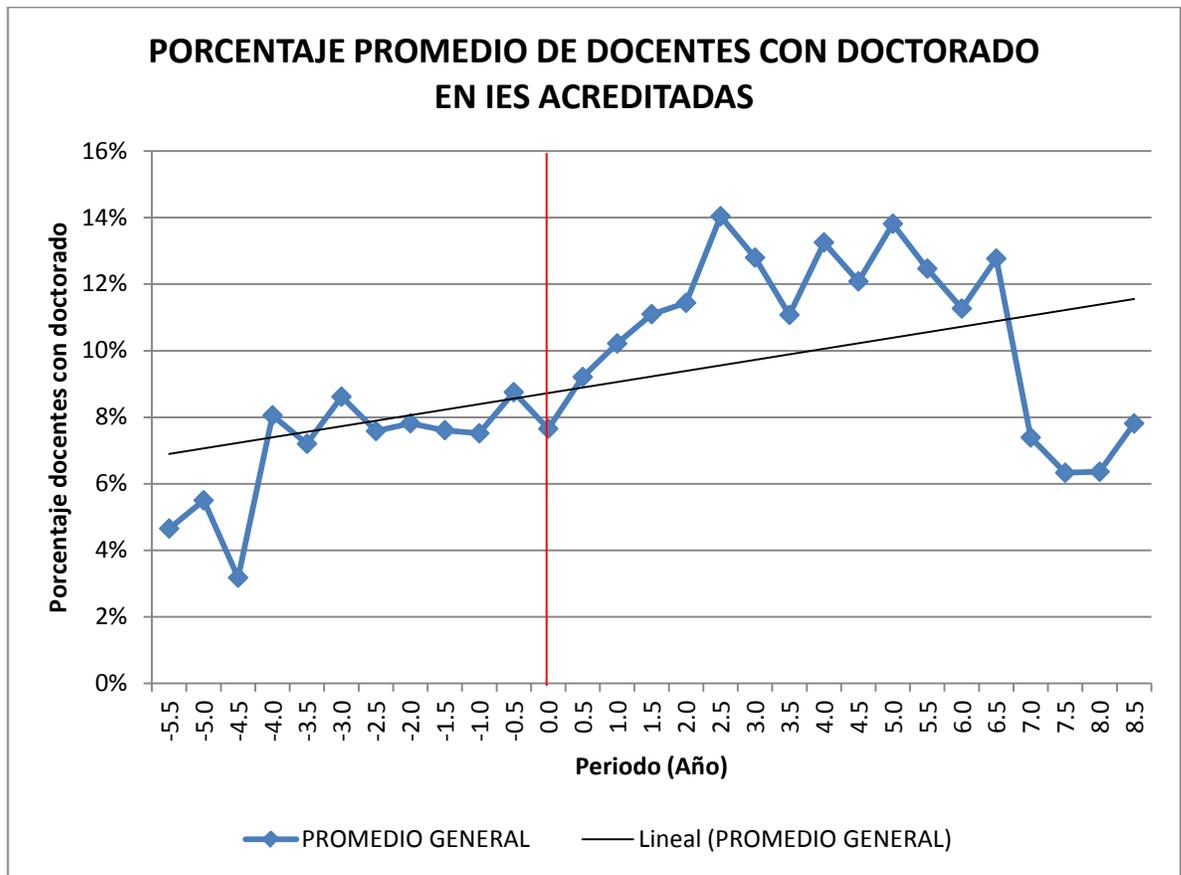
3.5.5.1. Doctorado

Dentro de los niveles de educación está el Doctorado, el cual es el título de mayor grado educativo. Este busca la formación de alumnos con altas capacidades y formaciones en el área académica y de investigación en un campo específico de

conocimiento. En el apartado esperamos poder encontrar un crecimiento en el número de profesores con doctorado.

En este caso sacamos un promedio general del número de docentes en doctorado. Tal y como se ve en la Figura 34, el nivel de estudios en los profesores incremento notablemente después de la acreditación. Esto muestra que la tendencia en las universidades es la de contar con docentes capacitados para enseñar y que aporten al proceso de investigación. Mediante este análisis se logra responder una de nuestras hipótesis y es la del mejoramiento en las capacitaciones y en la formación de estos, de forma positiva.

Figura 34. Porcentaje promedio de docentes con doctorado en IES acreditadas

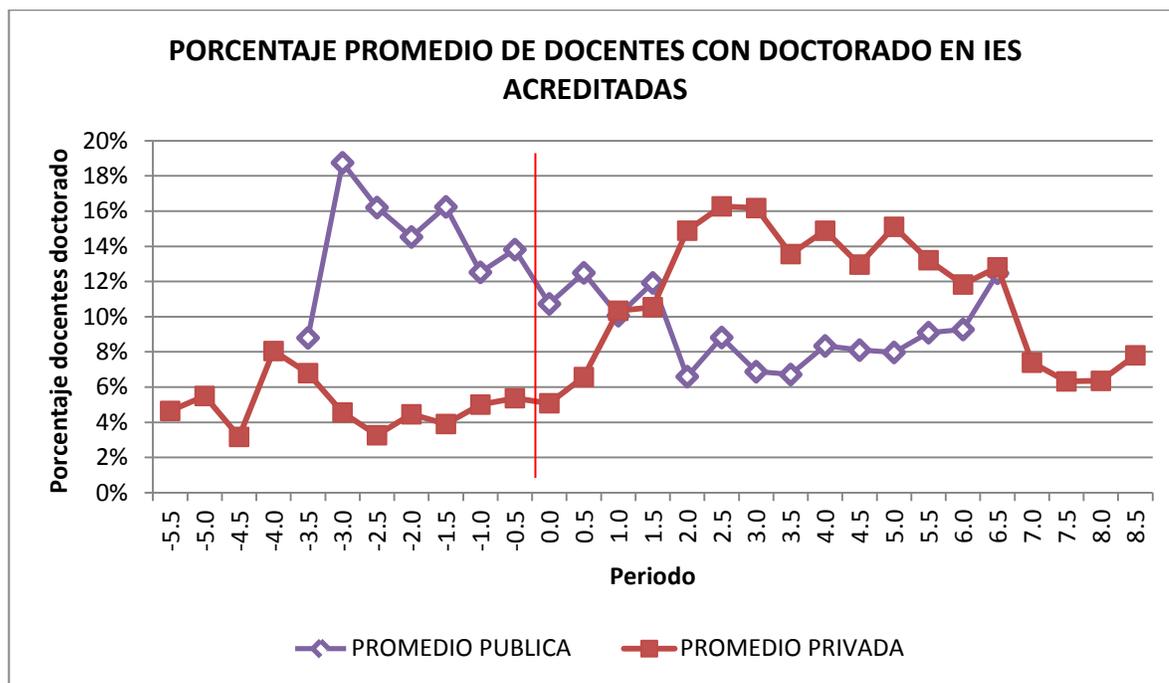


Fuente: SNIES.
Cuadro elaborado por autores.

Revisando el paralelo entre las universidades públicas y privadas en la Figura 35, podemos ver que en las universidades privadas, el índice de docentes en doctorado es el que marca la tendencia de crecimiento. Una posible causa puede

ser que las universidades privadas al manejar sus presupuestos tienen un aporte mucho más alto en la capacitación de sus empleados que las públicas por el gasto que deben realizar al contratar profesores con doctorado, o capacitar a sus mismos docentes. En las públicas hay tendencia a reducir. Esto se puede deber a que los docentes con doctorado pueden tener mejores ofertas laborales. Podría decirse que los docentes de las universidades públicas se van a trabajar a las universidades privadas.

Figura 35. Porcentaje promedio de docentes con doctorado en IES acreditadas



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

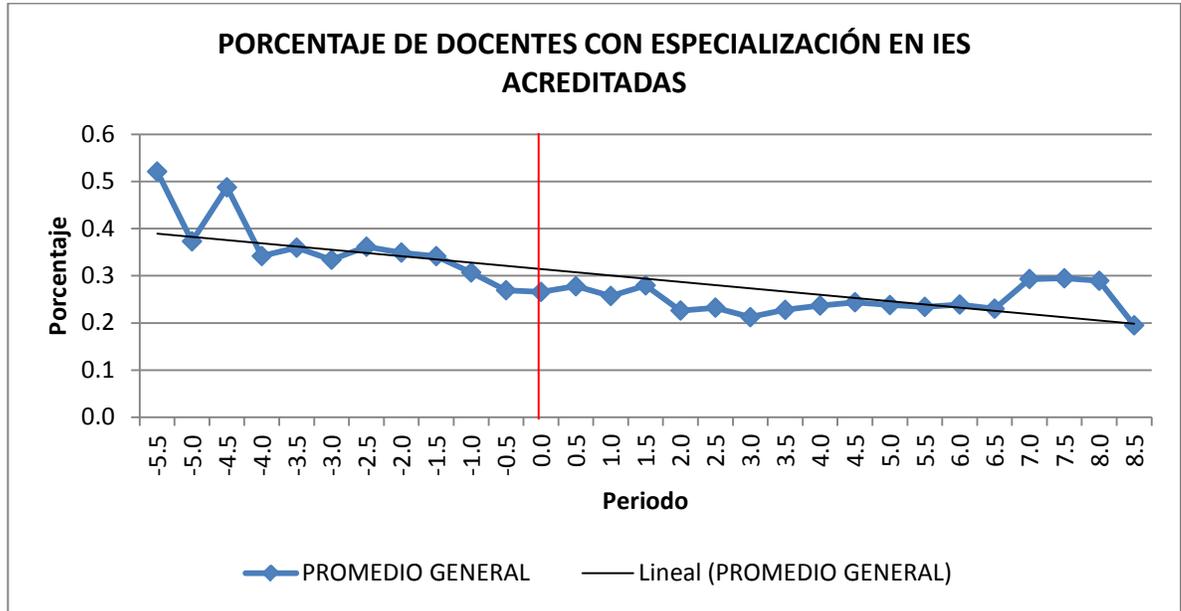
3.5.5.2. Especialización

El nivel de estudios que le sigue al doctorado son las especializaciones, las cuales tienen como objetivo el perfeccionamiento de la profesión ya sea en su misma disciplina o en áreas afines. En este caso, esperamos que el nivel de especialistas sea más alto que el de doctorados por su menor inversión tanto en costos como en tiempo.

Como se ve en la Figura 36, tomamos los porcentajes de los números de docentes que están especializados y vimos un decrecimiento en las cifras respecto a otros niveles de estudio ya analizados donde la línea de tendencia nos muestra una decadencia. Todo lo contrario a otros niveles de estudio. Esto se debe a que las universidades acreditadas, en busca de unos estándares de calidad están exigiendo

que su planta docente este más capacitada y por eso buscan docentes con nivel de estudio de doctorado y maestría.

Figura 36. Porcentaje general del número de docentes en especialización.



Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

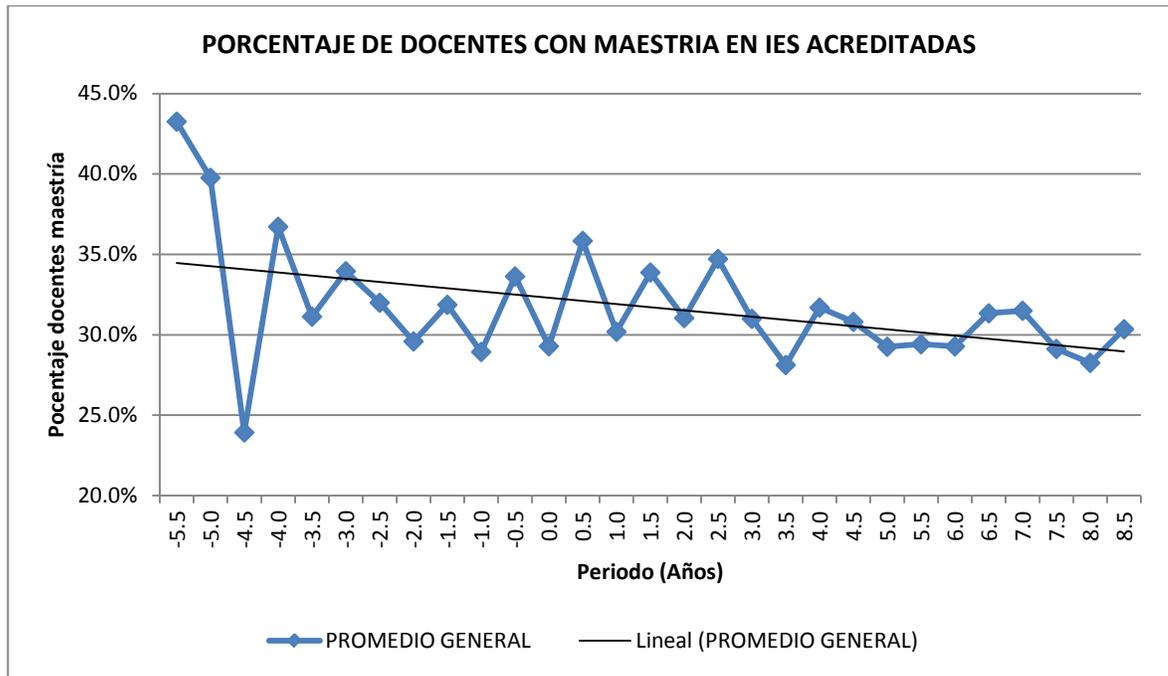
3.5.5.3. Maestría

La maestría son postgrados que tienen como finalidad el ampliar y desarrollar los conocimientos del estudiante. Esta está un nivel más arriba de la especialización y más abajo del doctorado.

En este caso se tomaron los promedios en la Figura 37 de los números de docentes que tienen maestría en las universidades acreditadas. Para poder conocer el nivel se realizó una línea de tendencia que muestra el crecimiento 1 año antes y 1 año después de la acreditación. Donde se puede señalar que las universidades si buscan preparar a sus docentes en estos niveles.

El número de docente que ingresan con grado de magister aumenta, sin embargo en proporción a otros estudios la maestría crece en menores proporciones.

Figura 37. Porcentaje de docentes con maestría en IES acreditadas

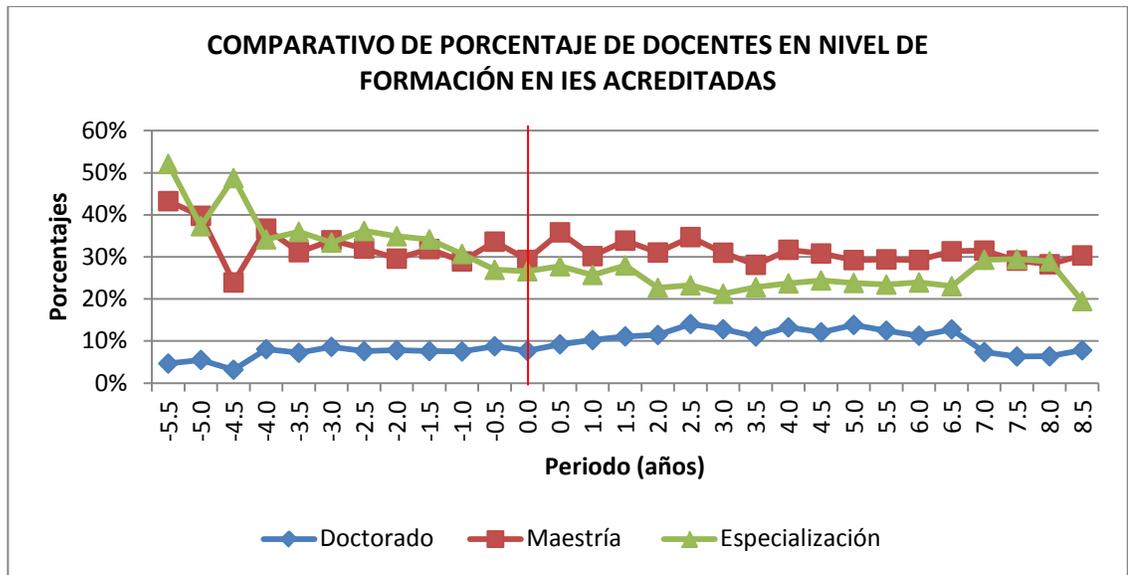


Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

A continuación en la Figura 38 se muestra el comparativo por nivel de formación en maestría, doctorado y especialización. Como se puede ver, el único nivel de formación que se incrementa levemente es el doctorado. Esto se debe a los requerimientos que están solicitando las universidades a su cuerpo docente.

Revisando la especialización se ve una disminución en el porcentaje de docentes con esta formación. Esto es debido a que los docentes ya están preparados y empiezan a buscar un nivel más de capacitación como la maestría y el doctorado.

Figura 38. Comparativo de porcentaje de docentes en nivel de formación en IES acreditadas



3.5.6. Matriculados

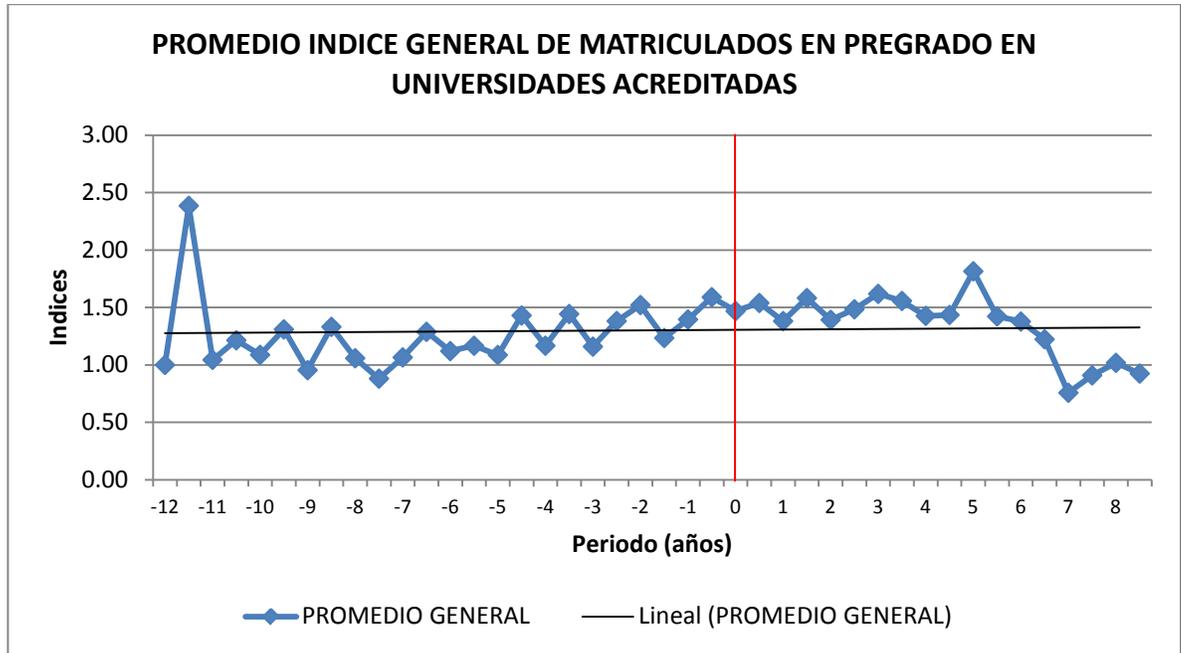
Los matriculados son uno de los índices más importantes a medir en las universidades ya que son finalmente el ingreso en dinero más amplio que tienen, al vincularse por varios periodos a la universidad. Además porque son los que garantizan el éxito de una institución.

3.5.6.1. Estudiantes matriculados en pregrado

Tal y como se aprecia en la Figura 39, en el número de matriculados de pregrado por año hay un crecimiento lento, pero no se ve ninguna perturbación respecto a la acreditación. De esta manera no se cumple la hipótesis donde se espera que el número de matriculados aumente después de la acreditación institucional, ni que tenga otro impacto ni de corto ni de mediano plazo.

A partir del quinto periodo fueron pocos datos los suministrados y por tal motivo se presenta una curva descendente al final.

Figura 39. Promedio índice general de matriculados en pregrado en universidades acreditadas.



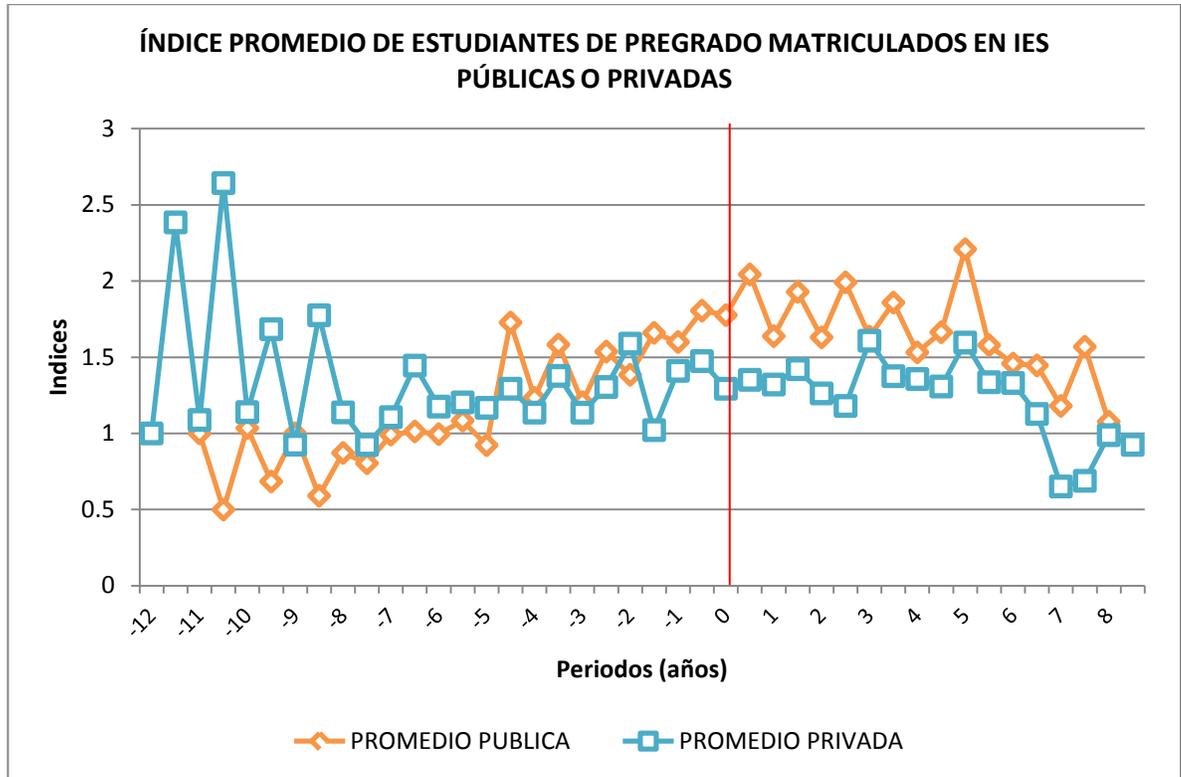
Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

De la misma manera, el comparativo de los índices del número de estudiantes matriculados en pregrado, como se muestra en la Figura 40, muestra una tendencia al incremento después de la acreditación institucional, la cual es positiva en las universidades públicas. Esto se puede deber al incremento en los cupos de las universidades, y al aumento en la difusión de la publicidad en la universidad, la cual incita a matricularse. Asimismo, al no tener que realizar más procesos para crear programas académicos, las universidades empiezan a ofertar nuevos programas, y al tener matriculas tan bajas y más cupos se aumenta la demanda.

En las universidades privadas es constante, similar a como se ve el promedio general.

Figura 40. Índice promedio de estudiantes de pregrado matriculados en IES públicas o privadas

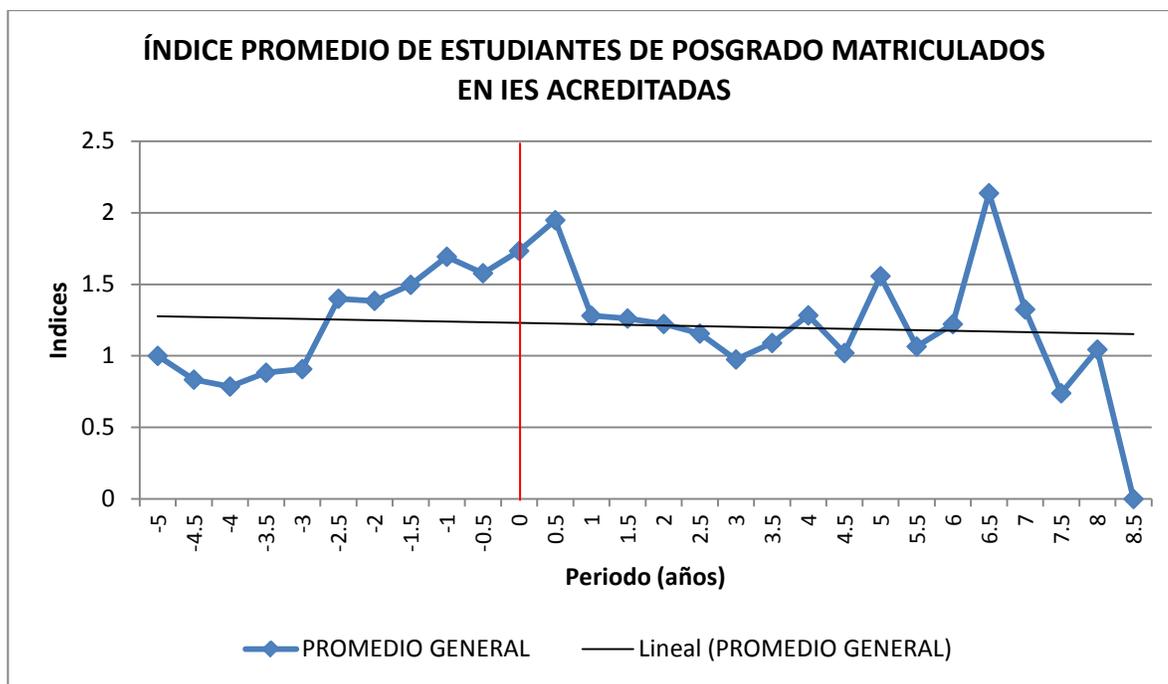


Fuente: SNIES.
Figura elaborada por autores.

3.5.6.2. Estudiantes matriculados en posgrado

En la Figura 41, se muestra según la línea de tendencia una leve disminución con el paso de los periodos, donde se esperaba todo lo contrario según las hipótesis formuladas en estudiantes matriculados en posgrado. Sin embargo 1 año después de la acreditación se puede ver un aumento. Esto podría ser debido a que la publicidad de las universidades justo el año de la acreditación incita a matricularse.

Figura 41. Índice promedio de estudiantes de posgrado matriculados en IES acreditadas

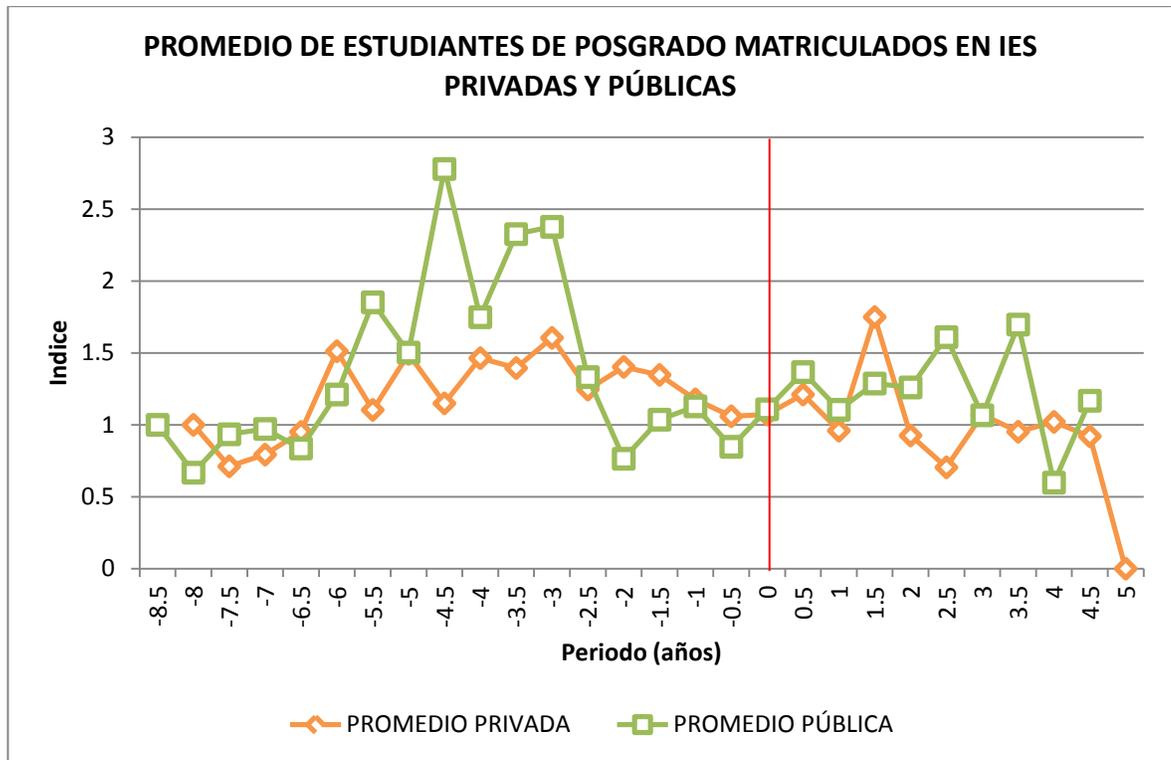


Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

Referente al tipo de universidad, en la Figura 42 se puede observar que los dos tipos de universidades, manejan unos porcentajes similares con una tendencia a disminuir el porcentaje de matriculados en posgrado antes de la acreditación. Sin embargo después de la acreditación la tendencia es de crecimiento. Esto puede ser debido a que la oferta de programas aumenta y por lo tanto el número de matriculados.

Figura 42. Promedio de estudiantes de posgrado matriculados en IES privadas y públicas

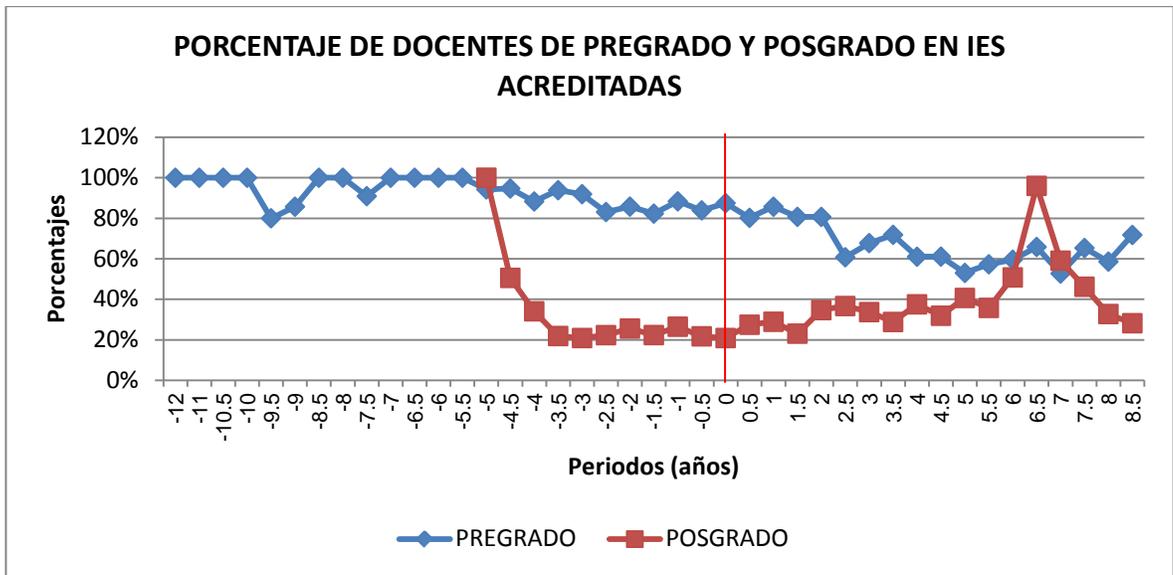


Fuente: SNIES.

Figura elaborada por autores.

En la Figura 43 se puede observar que el promedio de porcentaje de estudiantes matriculados en programas de pregrado y postgrado, muestra como los programas de pregrado disminuyen incluso después de la acreditación, mientras que los estudiantes en posgrado aumentan. Esto se puede deber a que las universidades buscan diversificar y mejorar sus programas de posgrado con maestrías y doctorados los cuales hoy en día son una exigencia laboral, mas proviniendo de una universidad de prestigio.

Figura 43. Porcentaje de docentes de pregrado y posgrado en IES acreditadas



Fuente: SNIES.
 Figura elaborada por autores.

4. RESULTADOS OBTENIDOS O PRODUCTOS

El propósito de este capítulo es presentar el análisis e interpretación de los datos recogidos en esta investigación. A continuación presentamos los resultados finales obtenidos a partir del análisis y la interpretación de las actividades que se realizaron de recolección de información descritos en el apartado anterior de desarrollo del trabajo donde se examinó una realidad respecto a las universidades acreditadas donde nos permite evaluar y concluir si realmente la acreditación institucional contribuye al logro de la calidad y en qué medida contribuyen estas acciones.

4.1. IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES, HACIENDO ÉNFASIS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS, QUE TUVIERON QUE REALIZAR LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS PARA ACREDITARSE INSTITUCIONALMENTE

Se realizó un listado de acciones que realizan las universidades, con el fin de aportar a los componentes e ir conociendo los cambios que deben realizar en todos los ámbitos para poderse acreditar. Estas acciones fueron encontradas en diferentes referencias obtenidas en la realización del trabajo de grado. Sin embargo la fuente principal son los Lineamientos para la acreditación institucional. (CNA, 2000)

4.1.1. Acciones orientadas a los docentes

- Se determinan la cantidad de profesores versus el número de estudiantes para mejorar la calidad de la educación en la academia.
- Se estudia la calidad de los profesores según su experiencia y sus títulos para hacer relación con las funciones propias de la institución.
- Según el escalafón de docentes, se definen roles y responsabilidades del profesorado de tiempo completo y parcial en relación con la docencia, investigación, extensión y asesoría a estudiantes.
- Los docentes realizan capacitaciones y mejoran sus niveles de formación.

4.1.2. Acciones orientadas a los egresados

- Se entregan estudios del impacto de los egresados en el país, relacionados con el orden cultural, profesional y académico para realizar el debido seguimiento a la educación continua.
- Las instituciones buscan convenios de cooperación con los egresados. Un ejemplo de esto son las bolsas de empleo.
- Apertura del departamento para la atención de los egresados.

4.1.3. Acciones orientadas al bienestar institucional

- Se tiene un presupuesto adicional para el desarrollo de las actividades de bienestar institucional.
- Implementación de programas de prevención de emergencias para desastres y otros tipos de acontecimientos.

4.1.4. Acciones dirigidas a los procesos académicos

- Se compran o renuevan las tecnologías para los profesores y estudiantes.
- Actualización de los currículos y planes de estudio.

4.1.5. Acciones dirigidas a la investigación

- La calidad de la infraestructura investigativa debe ser óptima. En este caso los laboratorios, recursos bibliográficos, informáticos, instrumentos entre otros.
- Implementación en el desarrollo de redes y centros encargados de investigación.
- Demostración del tiempo dedicado a la investigación de parte del personal académico y que existe un tiempo establecido para este tipo de tareas.
- El presupuesto para investigación es propio.
- Las políticas de propiedad intelectual de la universidad se convierten en un sistema.

4.1.6. Acciones dirigidas a la gestión de la organización, gestión y administración

- En la comunicación interna existen estrategias y medios de comunicación como publicidad y mercadeo para generar participación en los procesos.
- Motivación al personal administrativo con políticas de estímulos y promoción.
- Capacitación constante a los funcionarios.

4.1.7. Acciones orientadas a los recursos de apoyo académico y planta física

- La universidad cuenta con laboratorios, equipos audiovisuales, bibliotecas, computadores, recursos de informática entre otros recursos, para ser utilizados en actividades académicas por los estudiantes y docentes.
- Las instalaciones de la universidad se remodelan con infraestructura especial para personas con limitaciones.
- Todos los empleados y docentes tienen acceso a fuentes actualizadas de investigación y bibliografía de forma eficiente.
- Las universidades conocen y manejan eficientemente el presupuesto y el aprovechamiento de las instalaciones donde se incluyen seguridad, salubridad, buena iluminación, dotación, facilidad de acceso y de transporte.

- Se realizan a todos los equipos de la institución un mantenimiento preventivo. En algunos casos se realiza la renovación.
- Se maneja un presupuesto propio para la inversión de equipos bibliotecarios, de laboratorio y recursos didácticos.

4.1.8. Acciones dirigidas a los recursos financieros

- La universidad cuenta con musculo y solidez financiera, junto con un patrimonio propio.
- El área financiera de la universidad demuestra equilibrio en la asignación de recursos económicos y la transparencia en el manejo.
- Se demuestra estabilidad y solidez financiera que garantice el cumplimiento de la acreditación y de las acciones del plan de desarrollo.
- Se contrata un personal calificado y honrado, para manejar las finanzas de la universidad.

4.2. ANTES Y EL DESPUÉS DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Se realizó el Cuadro 4 para obtener una perspectiva más amplia sobre que conciben las universidades antes y después de la acreditación y los cambios que se obtienen teniendo en cuenta los elementos en procesos administrativos de las instituciones.

Cuadro 4. Antes y el después de la acreditación institucional en procesos administrativos

VARIABLES	ANTES	ACCIONES	DESPUÉS
PROCESOS	El aseguramiento de la calidad era un tema desconocido, nuevo y escasamente debatido al interior de las universidades, en la mayoría de las ocasiones las tareas asociadas a la acreditación fueron percibidas por académicos y administrativos como una carga extra de trabajo, más que como un proceso que facilitaría y optimizaría la gestión. (Navarro, 2007)	Se crean instrumentos de capacitación, donde se capacita y motiva al personal antes de iniciar el proceso de acreditación.	Personal capacitado con las con la experiencia y con la motivación para mantener los logros obtenidos en e área administrativa, mediante el proceso de acreditación
RECURSOS MATERIALES	Falta de infraestructura física y equipos necesarios para el óptimo desarrollo del aprendizaje y del docente formador.	Crear la infraestructura física necesaria para el óptimo desarrollo de las actividades del estudiantado. Incrementar la generación de recursos propios y optimizar los existentes, sin perturbar el normal desarrollo de las actividades académicas y la misión institucional. (E & E)	<i>Disponibilidad de recursos materiales</i> , se refiere tanto a infraestructura física como equipamiento disponible para efectuar las actividades necesarias en la institución. También involucra la disponibilidad de recursos financieros para implementar los planes de corto y mediano plazo. (E & E)
RECURSOS HUMANOS	No existe el conocimiento ni las motivaciones necesarias el equipo administrativo ni para	Se debe motivar capacitar al personal docente. Así mismo, capacitar al personal administrativo para	<i>Disponibilidad de recursos humanos</i> , se refiere tanto a la cantidad como calidad de los recursos

VARIABLES	ANTES	ACCIONES	DESPUÉS
	plata docente.	motivarlo a participar en el proceso de acreditación.	humanos que la institución necesita para llevar a cabo su cometido. (E & E)
RECURSOS DE INFORMACIÓN	Escases en los sistemas de información disponibles para los docentes y alumnos.	Implementación de sistemas de información que permita agilizar los procesos administrativos.	<i>Disponibilidad de recursos de información</i> , este criterio involucra todas las fuentes de información que se encuentran disponibles para que profesores, alumnos y administradores lleven a cabo sus tareas en la mejor forma posible. (E & E)
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	Los recursos financieros y de recursos humanos utilizados antes de la acreditación no corresponden a un óptimo manejo.	En cuanto al área financiera, esta debe demostrar equilibrio en la asignación de recursos económicos y la transparencia en el manejo. Los RH por su parte deben buscar la forma de tener el buen manejo del personal con una excelente contratación y capacitación para no generar gastos en tiempo y dinero para la institución.	En el caso de los recursos financieros se busca un personal calificado o el entrena el actual, generando un cumplimiento en las actividades financieras de la institución, demostrando un equilibrio en la asignación de recursos económicos y la transparencia en el manejo de estos.

4.3. CONSECUENCIAS DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

La acreditación contribuye a disminuir la deserción estudiantil en las universidades, los procesos de acreditación permiten generar medidas y prácticas donde el estudiante se motiva a culminar sus estudios. En el caso de los estudio de postgrado que se desarrollan estímulos ya que el número de estudiantes egresados si tiene un aumento, por lo que se demuestra que las universidades se ven en la necesidad de crear estrategias para que los estudiantes culminen sus estudios y así aumentar el número de estudiantes egresados.

Si analizamos el promedio general de los índices de egresados en la Figura 3, en todas las universidades en pregrado, se puede ver una tendencia hacia el crecimiento del número de alumnos. Esto cumple una de las hipótesis al

comprobar que cuando se cumple la acreditación, 2 años después los niveles de estudiantes titulados aumentan considerablemente.

Docentes más preparados después de la acreditación, un nivel de formación más alto, un mayor número de docentes con estudios de doctorado y maestría.

Como parte de los resultados de la investigación se pudo constatar alguna de las razones que explican por qué muchas de las instituciones de educación superior no se acreditan. Si pensamos en los resultados y en la lógica de los directivos, vemos que se espera de esta acreditación un supuesto aseguramiento de la calidad, donde se promueve a las universidades un proceso de mejora continua. Toda esta expectativa lo que busca es generar a las universidades según la investigación que realizamos, un “nombre” de condición de acreditada con el fin de exhibir el título, buscando fortalecer la imagen pública, donde es poco relevante y no es un incentivo mayor para lanzarse a todo este magno proceso. Todo el proceso de acreditación hace que las universidades esperen un crecimiento y mejoras en la calidad de su institución, cuando realmente no hay grandes cambios directos en el número de matriculados, que son los que influyen en parte en los ingresos, ni en las políticas de favorecimiento después de realizar ese cambio. Ahí es cuando se da la respuesta del por qué algunas de las universidades todavía no se lanzan a la acreditación, y es porque los beneficios que se generan no llegan a influir significativamente, como para realizar esta inversión y no generar un gran cambio, en este caso, más matriculados.

A pesar de que la acreditación busca generar una mayor contratación a término indefinido, se concluye que las universidades cumplen dicho requisito para la acreditación y cuando ya se encuentran acreditadas, no se ven obligadas a tener contratos laborales con altos pagos de prestaciones de ley, por cuanto buscan disminuir este tipo de contratos y los suplen con una contratación a término fijo o por horas.

4.4. REFLEXIONES PARA LAS UNIVERSIDADES QUE ASPIRAN A ACREDITARSE INSTITUCIONALMENTE

Toda universidad que quieran ser reconocida por su calidad debe saber que es necesario realizar cambios para lograr altos estándares de calidad. Por eso es de gran importancia que las universidades que deseen iniciar el proceso de acreditación institucional, consideren que requieren de mucho trabajo y perseverancia para resistir al cambio, por lo tanto se hacen unas reflexiones que buscando facilitar el proceso a las universidades.

- La primera se refiere a realizar un proceso de capacitación y sensibilización previo a la acreditación, donde estudiantes, docentes y personal administrativo, se preparen y entiendan el cambio.

- Es fundamental que el proceso de acreditación no se inicie en el momento en que empieza la evaluación. Se recomienda prepararse por lo menos tres años antes de iniciar el proceso de acreditación, con el fin de generar una conciencia, ser eficiente con los tiempos y realizar cambios duraderos.
- Es indispensable buscar la orientación de un asesor externo para que guíe el proceso, teniendo en cuenta que se encontró que las universidades en el inicio del proceso de acreditación no se encuentran muy capacitadas y por eso se hace más difícil lograrlo.
- Las universidades deben proyectar la forma de financiar el proceso de acreditación, para tener la suficiente liquidez en sus otros departamentos y no generar un endeudamiento, ya que el retorno de inversión es a largo plazo.
- Debe haber un compromiso de parte de los directos responsables en la institución para que apoyen el proceso.
- Se plantea contratar un equipo de personas con dedicación exclusiva para el proceso de acreditación.
- En la compra o desarrollo de las nuevas plataformas de software se debe buscar que sean amigables con el personal que lo van a utilizar para no generar inconformidades.
- Deben buscar la uniformidad de un sistema de información para mejorar la gestión y el control de los procesos administrativos en las universidades.
- Los auxiliares son un apoyo fundamental para el personal, ya que apoyan a los directivos y profesionales en el proceso. Además de generar un gasto mucho más bajo que contratando otros niveles de empleados superiores.

5. CONCLUSIONES

Para concluir esta investigación, se demuestra cómo afecta a las universidades el acreditarse institucionalmente y como estas pueden orientar sus esfuerzos a mantener sus fortalezas contribuyendo a la calidad de su gestión y al mejoramiento continuo para el aseguramiento de la calidad hacia los estudiantes.

Los datos que se recolectaron a través de las diferentes fuentes estadísticas aportaron la información que permite generar respuestas hacia los objetivos planteados en la investigación. Estos hallazgos de igual manera son guías para concentrar los esfuerzos de las universidades en los criterios importantes que buscan contribuir de mayor manera a la generación de calidad. A partir de lo anteriormente señalado, es importante resaltar de manera global que la acreditación debe estar dirigida no solo a garantizar la calidad mínima en una institución, sino buscar la excelencia en todos los ámbitos, no solo para el progreso de la universidad sino para el crecimiento del personal y los alumnos que lo esperan.

La investigación muestra que las universidades se preparan y realizan cambios durante el proceso de acreditación, sin embargo algunos de estos cambios no permanecen después de la acreditación, por lo tanto se observa que las universidades buscan cumplir unas exigencias y cuando ya obtienen su reconocimiento de acreditación realizan algunos ajustes.

Como parte de los resultados de la investigación se pudo constatar algunas de las razones que explican por qué muchas de las instituciones de educación superior no se acreditan. Si pensamos en los resultados y en la lógica de los directivos, vemos que se espera de esta acreditación un supuesto aseguramiento de la calidad, donde se promueve a las universidades un proceso de mejora continua. Toda esta expectativa, lo que busca es generar a las universidades según la investigación que realizamos, un “nombre” de condición de acreditada, con el fin de exhibir el título buscando fortalecer la imagen pública, donde es poco relevante y no es un incentivo mayor para lanzarse a todo este magno proceso. Todo el proceso de acreditación hace que las universidades esperen un crecimiento y mejoras en la calidad de su institución, cuando realmente no hay grandes cambios directos en el número de matriculados, que son los que influyen en parte en los ingresos, ni en las políticas de favorecimiento después de realizar ese cambio. En ahí donde se da la respuesta al interrogante de por qué algunas de las universidades todavía no se lanzan a la acreditación.

5.1. Conclusiones de la identificación de acciones haciendo énfasis en procesos administrativos, que tuvieron que realizar las universidades colombianas para acreditarse institucionalmente.

Se señalan las conclusiones más importantes que muestran las acciones que tuvieron que las universidades en el proceso administrativo para lograr la acreditación institucional. A continuación se relacionan dichas acciones:

- Incrementar el número de personal administrativo antes de iniciar el proceso de acreditación institucional, esto para poder realizar las acciones requeridas para ser acreditados y prepararse para la visita de los pares académicos.
- Para el proceso de acreditación las universidades deben garantizar la contratación de una planta docente calificada que garantice el buen nivel académico de la universidad, por lo tanto se ve la necesidad de tener una mayor contratación de personal profesional y una planta docente con una buena formación y capacitación. Es de gran importancia que las universidades conozcan que uno de los objetivos de la acreditación es generar una mayor contratación a término fijo, esto debido a que una de las prioridades del gobierno se concentra en proporcionar trabajos que generen una estabilidad para los ciudadanos colombianos.
- Debe realizarse una capacitación docente, al igual que aumentar el nivel de estudio de los docentes que laboran en la universidad.

5.2. Conclusiones de la descripción de las consecuencias del proceso de acreditación institucional.

Las siguientes son las conclusiones de las consecuencias en el proceso de acreditación institucional relacionados con procesos administrativos.

- La acreditación contribuye a disminuir la deserción estudiantil en las universidades, ya que los procesos de acreditación permiten generar medidas y prácticas donde el estudiante se motiva a culminar sus estudios. En el caso de los estudios de posgrado se demuestra que sí se desarrollan estímulos, ya que el número de egresados aumenta luego de la acreditación institucional.
- Si analizamos el promedio general de los índices de egresados en pregrado, se puede ver una tendencia hacia el crecimiento del número de alumnos. Esto cumple una de las hipótesis al comprobar que cuando se cumple la acreditación, 2 años después, los niveles de estudiantes titulados aumentan considerablemente.

- En los resultados se muestran docentes más preparados después de la acreditación, un nivel de formación más alto, un mayor número de docentes con estudios de doctorado y maestría.
- A pesar de que la acreditación busca generar una mayor contratación a término indefinido, se concluye que las universidades cumplen dicho requisito para la acreditación y cuando ya se encuentran acreditadas, no se ven obligadas a tener contratos laborales con prestaciones de ley, por cuanto buscan disminuir este tipo de contratos y los suplen con una contratación a término fijo o por horas.
- La acreditación no genera un mayor movimiento en el ingreso de estudiantes a los programas.
- El comportamiento de las instituciones públicas y privadas es muy diferente.

6. RECOMENDACIONES A FUTUROS INVESTIGADORES

A continuación se entregan las siguientes recomendaciones a futuros investigadores del tema.

- Se propone una investigación, donde se muestre si el exponer la resolución de la acreditación en la publicidad y el mercadeo, puede tener beneficios para atraer estudiantes.
- Sería importante realizar un estudio sobre la re acreditación, y si esta fortalece el logro en los procesos de calidad como un proceso constante y no solo para mostrar unos resultados en el momento de obtener un título.
- Se plantea la posibilidad de retomar este estudio en diez o quince años, previendo que la cantidad de universidades que contengan datos será mayor y por lo tanto el estudio podrá reflejar más y mejores resultados. En el caso actual resultaba difícil ya que de veinticinco universidades analizadas, solo habían datos de pocas universidades, incluso algunas no tenían datos sobre posgrados.

REFERENCIAS

Arocena, R. (2004). Las reformas en la educación superior y los problemas de desarrollo en América latina. *Educación y sociedad*, Volumen 25.

Cifuentes, J. (Marzo de 2005). Retrieved 10 de Julio de 2012 from Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA : http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/32-Los%20Procesos%20de%20Acreditaci%C3%B3n%20en%20el%20Desarrollo%20de%20las%20Universidades/Los%20procesos%20de%20Acreditaci%C3%B3n%20en%20el%20Desarrollo%20de%20las%20Universidades.pdf

Radamés, E., & Salas, R. S. (5 de Abril de 2004). Retrieved 7 de Julio de 2012 from Escuela Nacional de Salud Pública: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol18_3_04/ems01304.htm

Prieto, P. (2010). Fortalecimiento de la Cultura de la Acreditación. "Impactos de la Acreditación de Alta calidad en Colombia". *Encuentro Regional de Acreditación* (pp. 11-12-21-31-44-97). Ibagué : CNA.

Revelo, J. (2002). SISTEMAS Y ORGANISMOS DE EVALUACION Y ACREDITACION DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN IBEROAMERICA . *Primer Seminario Internacional: Educación Superior, Calidad y Acreditación* (pp. 3-4). Cartagena : CNA.

Inga, M., & Silva, V. (2005). *La Evaluación y Acreditación de la Calidad en las nuevas leyes de Educación Superior de América Latina*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Villaroel, C. *Calidad y acreditación universitarias latinoamericanas para Latinoamérica. La acreditación en los Estados Unidos de América*. Caracas: UNCA.

Gomez, C. (2000). www.bdigital.unal.edu.co. Retrieved 20 de Septiembre de 2012 from <http://www.bdigital.unal.edu.co/1267/3/02CAPI01.pdf>

Parra, G. A. (15 de Abril de 2011). Retrieved 2 de Octubre de 2002 from http://www.udes.edu.co/Portals/0/imagenes/Facultades/comunicacion_artes/libros/MODELO_ACREDITACION_COLOMBIANO_NORMATIVA_LEGAL..pdf

Navarro, G. (2007). www.cned.cl. Retrieved Septiembre de 21 de 2012 from http://www.cned.cl/public/secciones/SeccionRevistaCalidad/doc/52/CSE_resumen727.pdf

E, L. E., & E, H. A. (n.d.). Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del caribe.

MEN. (2012). Retrieved 4 de Noviembre de 2012 from Ministerio de educación nacional. Republica de Colombia: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-96325.html>

ASCUN. (2012). Retrieved 31 de Octubre de 2012 from Asociación Colombiana de Universidades. ASCUN: <http://www.ascun.org.co>

CNA. (2012). Retrieved 4 de Noviembre de 2012 from Consejo Nacional de Acreditación: <http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>

MEN. (19 de Junio de 2002). Ministerio de Educación Nacional. *Art.5 Decreto 1278 de 2002* . Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

MEN. (3 de Abril de 2006). *Artículo 7º y 8º del Decreto 1001 de abril 3 de 2006* . Bogota, Cundinamarca, Colombia.

MEN. (3 de Abril de 2006). *Artículo 6º del Decreto 1001 de abril 3 de 2006, por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado y se dictan otras disposiciones*. Colombia.

Observatorio Laboral para la Educación. (2012). *Enlaces: “¿Qué es?, Objetivos y ¿Qué encuentro?”*. Retrieved 3 de Noviembre de 2012 from Observatorio Laboral para la Educación: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/>

MEN. (Marzo de 2007). Retrieved 15 de Octubre de 2012 from Ministerio de Educacion Nacional: http://cms-static.colombiaaprende.edu.co/cache/binaries/articles-213912_glosario.pdf?binary_rand=8225

MEN. (10 de Septiembre de 2010). *Artículo 39º del Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003, por el cual se definen las condiciones mínimas de calidad y se trazan las directrices para obtener el registro calificado*. Colombia.

MEN. (2 de Junio de 2006). *Artículo 1º del Decreto 1767 de junio 2 de 2006, por el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) y se dictan otras disposiciones*. Colombia.

González, L. E. (2005). El impacto del proceso de Evaluación y Acreditación en las Universidades de América Latina. In *Los Procesos de Acreditación en el Desarrollo de las Universidades*. Bogota: CINDA – IESALC/UNESCO.

Van Der Donckt, P. (1995). La evaluación de la calidad académica y la acreditación en Canadá. In ICFES, *Canada, Estados Unidos. Experiencias de acreditación*. (pp. 9-22). Bogotá: ICFES.

CINDA. (2009). *Informe Nacional Colombia*. Bogotá: CINDA.

CNA. (2000). Organización, gestión y administración. In *LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL. Consejo nacional de acreditación. Serie Documentos CNA N°2*. (pp. 51-56). Bogotá: Corcas editoras Ltda.

CNA. (2000). In *Lineamientos para la acreditación institucional* (pp. 51-54). Bogotá: Corcas Editores Ltda.

CNA. (2011). Retrieved 12 de Julio de 2012 from Consejo Nacional de Acreditación:
<http://menweb.mineduacion.gov.co/cna/Buscador/BuscadorInstituciones.php>

U.S Department of education. (2012). Retrieved 23 de Julio de 2012 from U.S Department of education: <http://www2.ed.gov/admins/finaid/accred/index.html>

ICFES. (Septiembre de 2003). *Estadísticas de la Educación Superior 2002*. Colombia: Subdirección de Monitoreo y Vigilancia y Grupo de Análisis Estadístico, ICFES.

Yarce Maya, W. F., Arenas Hurtado, N. E., García Londoño, B. E., & Granda Marín, A. (1997). UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA. EXPERIENCIAS SOBRE EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN. In *Autoevaluación para la autorregulación. Modelos y experiencias*. (pp. 53-71). Cali: Oscar Jaramillo.

Torres, E. (Septiembre de 2010). La acreditación institucional y el aseguramiento de la calidad universitaria. *ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL Y ADAPTACIONES DEL SISTEMA UNIVERSITARIO EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. UNA CARACTERIZACIÓN EN UNIVERSIDADES PRIVADAS CHILENAS*. Granada, España: Editorial de la Universidad de Granada.

Observatorio de la Universidad Colombiana. (25 de Septiembre de 2012). Retrieved 20 de Agosto de 2012 from Observatorio de la Universidad Colombiana:
http://www.universidad.edu.co/index.php?Itemid=52&id=31&option=com_content&task=blogcategory

MEN. (2012). *Ministerio de Educación Nacional*. Retrieved 2 de Julio de 2012 from <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-196486.html>

Copertari, S., & Fica, R. (2003). Evaluación y acreditación universitaria: una construcción social. *La Trama de la Comunicación Vol. 8 , 1*.

MEN. (2012). Retrieved 13 de Junio de 2012 from SNIES:
<http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>

Rios de Betancourt, E. (1993). EL PROCESO DE ACREDITACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LOS ESTADOS UNIDOS. In CINDA, *Canada, Estados Unidos. Experiencias en acreditación* (pp. 33-54). Santiago de Chile: ICFES.

Gómez Montoya, J., Tamayo Gutierrez, B. L., & Rincón Bermudez, R. (1997). Universidad EAFIT. Metodología de autoevaluación institucional 1994-1995. In *Autoevaluación para la autorregulación. Modelos y experiencias*. (pp. 31-40). Cali: Universidad EAFIT, ASCUN.

