



SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA y TECNOLOGÍA

# **Informe de Evaluación Externa Universidad Abierta Para Adultos (UAPA)**

**Comité de Evaluación Externa**

**Dra. Claudie Solar, Presidenta**

**Dr. Manuel Crespo**

**Pr. Rafael Toribio**

Santo Domingo

República Dominicana

Mayo 2009

# Índice

---

Introducción.....	4
1. Reacción general al Informe de Autoevaluación.....	5
2. Hallazgos generales de la visita efectuada.....	5
Fortalezas mayores según el Comité de evaluación externa.....	8
Debilidades mayores según el Comité de evaluación externa.....	8
3. Hallazgos por componente de la visita efectuada.....	9
Componente 1: FILOSOFIA INSTITUCIONAL.....	9
Componente 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA.....	9
Componente 3: OFERTA ACADÉMICA.....	10
Componente 4: ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA ACADEMICA.....	11
Componente 5: INVESTIGACION Y EXTENSION.....	11
Componente 6: RECURSOS HUMANOS.....	12
Componente 7: INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS FINANCIEROS.....	14
Componente 8: ADMISION Y REGISTRO.....	14
Componente 9: SERVICIOS ESTUDIANTILES.....	14
Componente 10: EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES.....	15
Componente 11: RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO.....	15
Componente 12: RECURSOS PARA LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACION.....	16
4. Reacción general al Plan de mejora.....	17
5. Reacción por componente al Plan de mejora.....	18
Componente 1: FILOSOFIA INSTITUCIONAL.....	18
Componente 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA.....	18
Componente 3: OFERTA ACADÉMICA.....	18
Componente 4: ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA ACADEMICA.....	19
Componente 5: INVESTIGACION Y EXTENSION.....	19
Componente 6: RECURSOS HUMANOS.....	20
Componente 7: INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS FINANCIEROS.....	20
Componente 8: ADMISION Y REGISTRO.....	21

Componente 9: SERVICIOS ESTUDIANTILES .....	21
Componente 10: EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES.....	21
Componente 11: RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO.....	21
Componente 12: RECURSOS PARA LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACION .....	22
6. Recomendaciones.....	22
Conclusión.....	23
Anexo 1: Plan de trabajo.....	25
Anexo 2: Lista de las personas encontradas 21-22-23 abril 2009.....	27
Anexo 3: Instructivo informativo.....	30
Anexo 4: Copias de los correos electrónicos de los miembros del Comité.....	31

## Introducción

La misión de evaluación externa de la Universidad Abierta para los Adultos (UAPA) se desarrolló del 20 al 25 abril 2009. La doctora Claudie Solar de la Universidad de Montreal (Canadá) actúa como presidenta mientras el doctor Manuel Crespo de la misma universidad y el profesor Rafael Toribio, ex – Rector de INTEC, República Dominicana, constituyen los dos otros miembros del Comité. Los tres recintos de la UAPA, la Sede de Santiago y los recintos de Nagua y de Santo Domingo, fueron visitados para obtener una comprensión integral de la situación.

El trabajo (ver plan de misión, anexo 1) empezó en Santiago con un encuentro con los miembros del Comité de evaluación interna (ver la lista de las personas contactadas, anexo 2) en el cual los miembros del Comité de la evaluación externa (a veces llamado simplemente “Comité” en este Informe) pudieron darse cuenta de la amplitud del proceso que siguió la UAPA. Descubrieron que la Institución tiene una real cultura de evaluación y que el proceso de elaboración de la autoevaluación fue muy abierto, implicando una diversidad de actores, principalmente de la comunidad interna pero también externa.

El proceso de evaluación externa continuó con la visita de la Sede central, encuentros colectivos con los directores, los facilitadores (según la manera de llamar a los docentes en la UAPA), los participantes (estudiantes), los egresados y empleadores, así como entrevistas individuales con las autoridades. En los otros recintos, el plan de trabajo fue similar al de la sede central: visita del recinto, encuentros individuales con los directores académicos y los directores administración y financiero; encuentro colectivo con los coordinadores de escuela (Nagua solamente) y con los facilitadores, los participantes, los egresados y los empleadores (Nagua solamente). En total, contactamos 15 personas en encuentros individuales, 22 personas de las direcciones en encuentros colectivos y 101 personas en encuentros colectivos con los facilitadores, los participantes, los egresados y los empleadores. Los detalles se pueden encontrar en el anexo 2.

De los hallazgos del Comité de evaluación externa, se debe destacar que la UAPA desarrolló un proceso amplio, riguroso y participativo de autoevaluación institucional. Este proceso incluyó diferentes estrategias para motivar a los distintos actores, tales como encuentros con personal administrativo, estudiantes, egresados, empleadores y el entorno de la universidad.

Se debe destacar también, de manera particular, la elaboración de un prontuario conteniendo una relación minuciosa entre los indicadores y los documentos institucionales donde se encontraban las informaciones pertinentes. Este documento permite verificar de manera funcional y efectiva las evidencias requeridas en el proceso de autoevaluación.

Todas las autoridades, empleados e involucrados, hicieron todo lo posible para facilitar las informaciones que necesitaba el Comité. A través de toda la misión de evaluación externa manifestaron una actitud de colaboración, de transparencia y de gran apertura. El Comité tuvo acceso a informes computarizados, documentos publicados, documentos internos, presupuesto, reglamentos, manuales de procedimiento, etc.

Los miembros de la UAPA respetaron todas las exigencias del proceso de autoevaluación, tal como es requerido por los distintos protocolos de la autoevaluación institucional. El Comité de evaluación interna elaboró un instructivo informativo para la ejecución de esta autoevaluación que guió el conjunto de las operaciones.

La UAPA utilizó una estrategia de divulgación sobre el proceso de autoevaluación, tanto a lo interno que a lo externo. Hay que señalar los momentos claves de la estrategia: lanzamiento, con repercusiones en la prensa escrita, televisiva, comunitaria; la puesta en línea de un foro de socialización de la autoevaluación de la Institución en el portal corporativo; la producción de afiches, bajantes y otros recursos visuales sobre el proceso; movilización de la comunidad universitaria para la asistencia a la misión de evaluación externa y otros (Ver en anexo 3 el Instructivo informativo).

Esta Institución tiene evidentemente implantada una cultura de evaluación institucional que se traduce en la participación en diferentes autoevaluaciones, tanto nacional como internacional (en proceso) y, principalmente, la realización efectiva de una revisión curricular global, es decir, dirigida a los programas académicos.

El Comité de evaluación interna siguió todas las prescripciones de las Directrices elaboradas por la SEESCyT en cuanto a la constitución de diferentes Comités y sub-Comités para la recogida de datos, integración y análisis. Efectuaron un retiro de trabajo de cuatro días completos para redactar la primera versión del Informe de autoevaluación.

Hay que señalar que el Comité de evaluación interna y las distintas subcomisiones formadas celebraron 71 reuniones y encuentros durante el año que duró el proceso de autoevaluación, hasta su culminación con la entrega oficial del Informe de autoevaluación.

El Informe de evaluación externa que sigue tiene diferentes partes. En un primer momento, se trata de la reacción general al Informe de autoevaluación y de los hallazgos generales de la visita efectuada. Sigue después un análisis de cada componente con respecto a los hallazgos y reacciones al Plan de mejora. Finalmente se indican las recomendaciones generales.

## **1. Reacción general al Informe de Autoevaluación**

Como lo hemos mencionado en la Introducción, los miembros del Comité de evaluación externa tuvieron acceso a los documentos que fueron utilizados para la producción del Informe de autoevaluación, en particular al prontuario en el que se encuentran las distintas fuentes de información por cada pregunta y cada indicador del documento de orientación “Directrices, Matrices e Instrumentos para la Autoevaluación Institucional” de la Comisión para la Evaluación Quinquenal de Instituciones de Educación Superior de la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCyT).

Además, con la cooperación de la UAPA, la disponibilidad de las personas para responder al requerimiento de informaciones adicionales, cualesquiera que hayan sido, los miembros del Comité de evaluación externa no tienen razón de dudar de la veracidad de las informaciones contenidas adentro del Informe de Autoevaluación de la Institución.

## **2. Hallazgos generales de la visita efectuada**

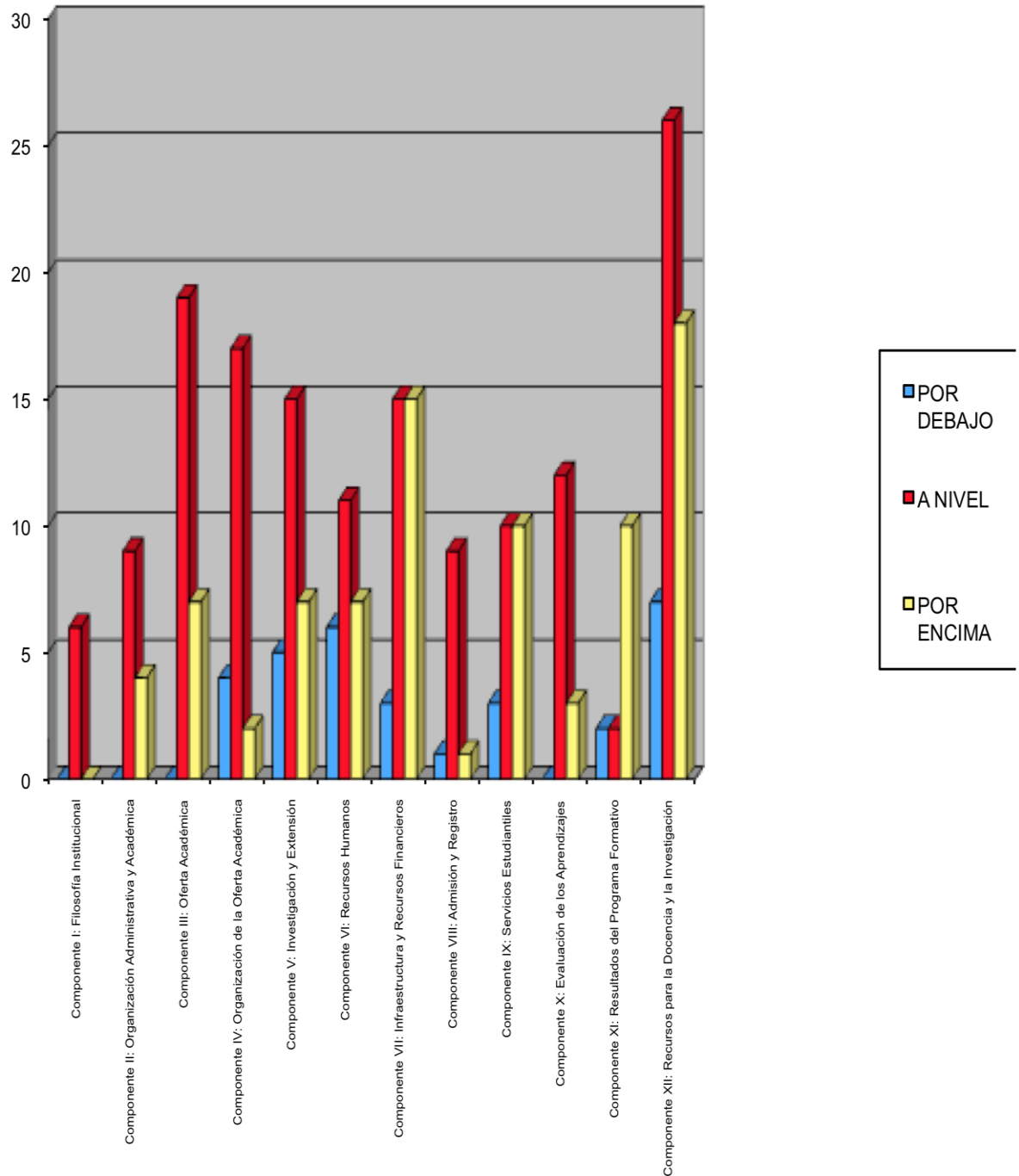
Las visitas efectuadas permitieron notar las diferencias entre los recintos, que fueron establecidos en diferentes épocas: Santiago en 1995, Santo Domingo en 2002 y Nagua en 2007. Conviene indicar que no se encuentran diferencias en cuanto a la programación, oferta académica, organización o funcionamiento entre los tres lugares, ni en el clima organizacional.

Las observaciones del Comité han confirmado las fortalezas y debilidades señaladas por el proceso de autoevaluación, los cuales están presentadas en la tabla 1 y el gráfico 1 que las ilustra (Informe de Autoevaluación, paginas 132 y 133).

**Tabla 1 - Análisis estadístico general de estándares e indicadores**

COMPONENTES	Total de Indicadores	POR DEBAJO		A NIVEL		POR ENCIMA	
		Total	%	Total	%	Total	%
Componente I: Filosofía Institucional	6	0	0	6	10	0	0
Componente II. Organización Administrativa y Académica	13	0	0	9	69	4	31
Componente III. Oferta Académica	26	0	0	19	73	7	27
Componente IV: Organización de la Oferta Académica	23	4	17	17	74	2	9
Componente V: Investigación y Extensión	27	5	19	15	55	7	26
Componente VI: Recursos Humanos	23	6	26	11	48	7	30
Componente VII. Infraestructura y Recursos Financieros	33	3	9	15	45	15	45
Componente VIII. Admisión y Registro	11	1	9	9	82	1	9
Componente IX: Servicios Estudiantiles	23	3	13	10	43	10	43
Componente X. Evaluación de los Aprendizajes	15	0	0	12	80	3	20
Componente XI. Resultados del Programa Formativo	14	2	14	2	14	10	71
Componente XII. Recursos para la Docencia y la Investigación	51	7	14	26	51	18	35
	<b>265</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>151</b>	<b>57</b>	<b>84</b>	<b>31</b>

**Gráfico 1 - Nivel de Logro de los Indicadores en Porcentajes según Componentes**



El trabajo del Comité permitió comprobar las principales fortalezas y debilidades siguientes.

### **Fortalezas mayores según el Comité de evaluación externa**

La UAPA tiene como fortalezas específicas:

- Una filosofía institucional, con su misión, visión y valores específicos, que se manifiestan en la gran mayoría de las actividades, con una apropiación de ellos por las personas que trabajan o estudian allí, de tal modo que resulta una gran coherencia y un mismo entusiasmo en los tres recintos.
- Una cultura institucional de evaluación.
- Una inversión apreciable en los recursos humanos, en particular en programas que, además de proporcionar nuevos conocimientos y habilidades, otorgan un grado académico.
- Un liderazgo nacional e internacional dentro de las organizaciones de enseñanza a distancia, como la CREAD, la AISESALC, la Red Dominicana de instituciones de educación a distancia y otras.
- Experticia en el manejo de recursos tecnológicos.

### **Debilidades mayores según el Comité de evaluación externa**

Se debe destacar que el Informe de autoevaluación no presenta debilidades en cuatro componentes: 1, 2, 3 y 10. Es decir, en la filosofía institucional, la organización administrativa y académica, la oferta académica misma y la evaluación de los aprendizajes. Por su parte, el Comité de evaluación externa apreció una debilidad en la organización administrativa en relación con los recintos. Las debilidades mayores según el Comité de evaluación externa son las tres siguientes:

- Pocos docentes de tiempo completo.
- La necesidad de desarrollo en investigación y extensión.
- La falta de dirección jerárquica en los recintos de Nagua y Santo Domingo.

### 3. Hallazgos por componente de la visita efectuada

Seguimos ahora con cada componente, los hallazgos de la visita efectuada.

#### Componente 1: FILOSOFIA INSTITUCIONAL

**Aspecto: Misión, visión, valores y objetivos.**

**Aspecto: Correspondencia con la Ley 139-01**

**Aspecto: Correspondencia con necesidades sociales**

**Aspecto: Proyecto General de Desarrollo Institucional**

La filosofía institucional penetra la gran mayoría de las actividades de la UAPA. Hay una apropiación de ella por los actores con los que hemos interactuado, que abarca la alta dirección, los facilitadores, los participantes y los egresados. Los valores, definidos como “la responsabilidad, la calidad, la ética, la innovación, la cooperación, la solidaridad, la equidad, la honestidad, la creatividad, el liderazgo, la democracia y el humanismo” están integrados en el funcionamiento de la Institución y se reflejan en un clima organizacional caluroso e igualitario.

Por otro lado, el Comité considera que sería útil iniciar un trabajo interno para que la imagen corporativa esté más en correspondencia con la orientación afirmada de educación a distancia. Más que una “universidad abierta” y de adultos, la UAPA es una universidad que desarrolla una formación a distancia, utilizando una modalidad semipresencial, con elementos virtuales

#### Componente 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA

**Aspecto: Estructura organizacional, relación con la institución, misión, valores y objetivos.**

El hallazgo principal al respecto es que existe una gran centralización de las operaciones, cualesquiera que sean, y particularmente en relación con los aspectos administrativos y financieros. Los recintos aparecen como departamentos y no disponen ni de la autoridad ni del margen de maniobra para responder a necesidades regionales y locales, de manera oportuna.

A pesar de que en el Informe de autoevaluación se afirma que no hay debilidades en el Componente 2, el Comité pudo apreciar en las entrevistas y en el análisis del organigrama, que existe una confusión entre las relaciones jerárquicas y funcionales en los recintos. En efecto, el organigrama presenta una estructura bicéfala en la cual el Director académico y el Director administrativo de un recinto no están en una relación jerárquica. Habitualmente, en las organizaciones existen líneas jerárquicas y funcionales, de tal modo que un Director de recinto tiene jurisdicción tanto sobre la dirección académica como sobre la dirección administrativa. La dirección administrativa puede mantener relaciones funcionales con la dirección administrativa de la Sede central tanto como el director académico puede mantener relaciones funcionales con la dirección académica de la misma. En el caso de los recintos de la UAPA, los dos directores dependen jerárquicamente de las vicerrectoras correspondientes. Así, las líneas jerárquicas y funcionales son confusas. Además, en el organigrama existe una función de dirección ejecutiva de

recintos, aún no implementada, que manifiesta el carácter bicéfalo en los recintos y no se identifica una autoridad jerárquica sobre la dirección académica y administrativa.

El Comité de evaluación externa recomienda el esclarecimiento de las líneas jerárquicas y funcionales y sugiere que se establezca una dirección ejecutiva en cada recinto, que puede recaer en la dirección académica del mismo.

El Comité nota también que los directores académicos de los recintos no parecen participar en la elaboración del presupuesto del recinto y no parecen conocer en detalle el presupuesto aprobado por la alta administración de la universidad. Si se esclarecen las funciones jerárquicas y funcionales en los recintos, el Comité es de opinión que el Director Ejecutivo debe tener una mayor participación en el ejercicio de elaboración del presupuesto que tiene que ver con su recinto y que, por supuesto, debe estar debidamente informado de la ejecución presupuestaria del recinto.

### **Componente 3: OFERTA ACADÉMICA**

**Aspecto: Oferta Académica**

**Aspecto: Programas de asignaturas. Coherencia, secuencia, flexibilidad, actualización**

**Aspecto: Tutorías**

**Aspecto: Perfil del egresado**

**Aspecto: Proceso de Enseñanza Aprendizaje**

El Comité notó que los programas de asignaturas están animados con la filosofía institucional y que puede establecerse un nivel de coherencia con las actividades de formación.

Sin embargo, los programas tienen una estructura bastante rígida que no permite a los adultos encontrar la flexibilidad que existe generalmente en una educación de los adultos. Así, no hay posibilidades para elegir algunos cursos que podrían interesarles más que otros. Por lo tanto, de conformidad con las normas vigentes, el currículo está organizado por asignaturas jerarquizadas. Sería importante poder integrar más flexibilidad en la estructura de los programas para lograr una oferta académica que se corresponda mejor con las necesidades de los adultos y de la comunidad. El Comité notó que la Universidad está a la espera de que esta apertura se produzca por la decisión correspondiente de las autoridades de la SEESCYT.

En relación con la oferta académica a distancia, existe en la actualidad dos programas académicos enteramente virtual y 350 cursos virtuales. Además, todos los cursos, tanto los que son virtuales o semipresencial, tienen una guía y un libro de texto para facilitar el aprendizaje.

El Comité pudo comprobar que la actualización de los programas se contempla en los Estatutos de la Institución y el Reglamento Académico. Se nos informó también que las autoridades académicas estaban esperando la conclusión del proceso de evaluación para iniciar el proceso de la reforma curricular.

Mediante entrevistas con 20 egresados y 6 empleadores (ver Anexo 2) en la Sede central de UAPA y los recintos de Nagua y de Santo Domingo, se pudo comprobar, por parte de los empleadores, la satisfacción con el perfil del egresado de la Institución, destacando competencia, capacidad de respuesta y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Del lado de los egresados, ellos manifestaron agradecimiento por la oportunidad que la UAPA les brindó para

cursar estudios, partiendo de su situación particular de adulto y empleado. Además, los egresados expresaron una valoración muy positiva de la metodología de enseñanza-aprendizaje que les permitió, entre otras cosas, desarrollar sus talentos de comunicación, superando, como ellos expresaron, “el miedo escénico”.

Entrevistas con los participantes (39 personas de los tres recintos) confirman la misma satisfacción y las realizadas con los facilitadores (36 personas de los tres recintos) revelan una gran coherencia en la enseñanza y un gran entusiasmo.

Por otro lado, los participantes y los egresados indicaron que las tutorías, con un promedio de 16 horas para cada signatura, constituía una metodología que complementaba su formación y les ayudaba a superar las pruebas requeridas.

#### **Componente 4: ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA ACADÉMICA**

##### **Aspecto: Dirección, Planificación y Organización de la Oferta Académica**

##### **Aspecto: Post-grado**

El Comité opina que hay correspondencia entre el análisis presentado en el Informe de autoevaluación y los hallazgos. No obstante, se comprueba que falta información en cuanto a las pasantías y las prácticas de campo. Esa debilidad es la más mencionada en los encuentros con los participantes.

El Comité notó además que un programa académico que fue autorizado por la SEESCYT para impartirse en la sede central, o un recinto, no se puede implementar en otro recinto sin una autorización particular de las autoridades de la Secretaría. Esa situación limita también la flexibilidad de la oferta académica y tiene por consecuencias no poder responder oportunamente a las necesidades de la comunidad.

#### **Componente 5: INVESTIGACION Y EXTENSION**

##### **Aspecto: Investigación**

##### **Aspecto: Extensión**

El departamento de investigación y publicaciones se encarga del análisis y prospección, investigación formativa y investigación científica. Actualmente, este departamento se concentra principalmente en la investigación institucional para la elaboración de diagnósticos en vista a la toma de decisiones. Una temática de relevancia para este departamento es la deserción de los estudiantes. Según un estudio preliminar, la tasa de deserción sobre una subpoblación de participantes de 1022 en 6 años se sitúa en un 51%. Se debe poner este dato en perspectiva con el incremento importante de la matrícula de esta universidad durante el mismo período. En términos de viabilidad de la institución, esta pérdida no parece afectarla en su tendencia de crecimiento. Notemos, sin embargo, que no se sabe si estamos en presencia de abandonos definitivos o si una parte de la deserción es más bien suspensión transitoria.

Una estrategia interesante de esta universidad es el seguimiento de los participantes que no se reinscriben en el cuatrimestre siguiente. Existe un protocolo de recogida de información para conocer las razones de la salida del sistema. Un análisis de las razones de deserción muestra, en primer lugar, razones de índole económica, pero también razones de orden laboral y, finalmente, razones personales.

Datos recogidos durante la visita del Comité indican que la tasa de deserción por cuatrimestre, definida como el número de participantes que no se reinscriben, tiende a aumentar. Sin embargo, ella se sitúa entre el 10% y 15%. El Comité opina que ese abanico de deserción no es indicador de una real desafección con los programas de la Institución. En efecto, pudiera considerarse como un efecto aleatorio, sobre todo porque no se sabe si una parte de los participantes que no se inscriben en el cuatrimestre siguiente hayan abandonado definitivamente de la Institución.

No obstante, la UAPA toma muy seriamente la deserción de los participantes y existe un “Plan de Retención de Participantes” iniciado en setiembre 2008. El departamento de Investigación ha empezado una gran investigación internacional con otras universidades a distancia de América latina sobre el asunto.

El departamento de Investigación y de Publicaciones es también responsable de la publicación de la Revista Educación Superior que tiene ya cinco años de existencia. La Revista publica tanto trabajos de miembros de la Institución como contribuciones de personal externo. No hemos encontrado información confiable sobre el nivel de distribución y de recepción de esta Revista y tampoco directrices escritas de sus orientaciones.

Todavía sobre el aspecto de la investigación, el Comité notó una confusión entre diferentes niveles de investigación. Se clasifica en esa categoría tanto sondeos de investigación científica, pruebas conceptuales, así como trabajos de estudiantes para aprobar una asignatura o finalizar la carrera.

El departamento de extensión es responsable del Programa de Asistencia Social Comunitaria (PASC), de la organización de las pasantías de los participantes y de la respuesta a las necesidades de la comunidad. Hay realmente una dinámica positiva de relación con la comunidad, tanto con las organizaciones sin fines de lucro, como también las empresas y las organizaciones de educación y de salud. Los participantes deben involucrarse en proyectos del PASC, previa selección. Los facilitadores contribuyen igualmente a la realización de actividades de extensión. La UAPA considera que esas actividades son funcionales para la formación integral de los participantes.

A pesar de la calidad de las actividades del departamento de extensión, los participantes consultados en entrevistas colectivas mencionaron que faltaba información sobre las posibilidades de pasantía y práctica de campo. El Plan de mejora incluye acciones para mejorar esta situación.

## **Componente 6: RECURSOS HUMANOS**

### **Aspecto: Personal Académico**

### **Aspecto: Personal Administrativo y de Servicio**

Para la razón participantes/docentes, el Comité ha estimado que tres facilitadores a tiempo parcial equivalen a un docente a tiempo completo. El Informe indica que hay 311 facilitadores en la Institución, de los cuales 24 son a tiempo completo. Así, la UAPA tiene 96 (287/3) facilitadores equivalentes de tiempo completo que, sumados a los otros 24, hacen un total de 120. Con una población de 7,403 participantes, la razón es de 62/1 participantes por cada docente, y no de 318/1 como lo indica el Informe de autoevaluación (p.56).

Aunque esta razón está por debajo de la meta (30-35/1) indicada en las Directrices, es importante tomar en cuenta la metodología de educación a distancia utilizada en la Institución. En efecto, cada asignatura semipresencial se ofrece con 16 horas de manera presencial y 98 horas de trabajo autodirigido. El facilitador de esa asignatura tiene 16 horas de formación en modalidad presencial y 8 horas de tutoría. Además, hay un promedio de 15 a 22 participantes por asignatura y nunca más de 30. Para la inclusión en su grupo de una persona adicional es obligatoria la firma del facilitador aceptándola.

Los encuentros con los 36 facilitadores de los tres recintos, que no trabajan en la UAPA a tiempo completo, confirman esa organización de la formación e indicaron un promedio de 22 participantes por asignatura. Esta razón entre participantes y facilitadores permite un acompañamiento de los adultos en la construcción de sus saberes y en la comprensión de las tareas que deben realizar. Los facilitadores han indicado una gran satisfacción con la metodología de educación a distancia.

Considerando además que los participantes de la UAPA no estudian a tiempo completo, el Comité opina que esta razón no resuelta en una debilidad, aunque es siempre deseable mejorar este cociente.

Por otro lado, se debe destacar que ningún facilitador, cualquier que sea su estatuto dentro de la Institución, puede enseñar sin haber seguido previamente un programa de inducción. Esa inducción incluye una explicitación de la misión, visión, valores y objetivos de la universidad, como también una formación en la metodología de educación a distancia bajo la modalidad semipresencial (ver más informaciones en el componente 12).

Además de la inducción, la UAPA se destaca por el importante apoyo a la docencia que organiza el departamento del Programa de Profesionalización de la Función del Docente, (PROFUNDO) En efecto, PROFUNDO está a cargo de desarrollar la política de perfeccionamiento y de formación continua acreditada y no acreditada. Durante las visitas de los recintos y adentro de las entrevistas con los facilitadores, el Comité notó una gran satisfacción en relación con esa política y conoció que 18 facilitadores estaban terminando su doctorado, de los cuales 13 son docentes de tiempo completo.

Dada la política institucional y su operacionalización de desarrollo del cuerpo profesoral, el Comité cree pertinente la voluntad de poner en ejecución la carrera docente.

El Comité notó también una real voluntad de innovar en la relación enseñanza/aprendizaje, en particular en la orientación de educación a distancia. Si la manera usual de hacer eso actualmente depende de las capacidades tecnológicas de la población, ya la modalidad semipresencial está transformándose en semi virtual. En efecto, se ha empezado a poner las guías de las asignaturas en la Web de la UAPA y se están integrando algunos videos para explicitar los conceptos y las tareas. Las posibilidades se ampliarán con el Web 2.0 y a medida que el Internet sea más accesible para la población de la República Dominicana.

## **Componente 7: INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS FINANCIEROS**

**Aspecto: Campus, Aulas, Talleres y Laboratorios**

**Aspecto: Espacios de Trabajo**

**Aspecto: Instalaciones de Servicio y Apoyo**

**Aspecto: Recursos Financieros**

El Comité tuvo acceso a los informes financieros de los últimos años. Se constató la existencia de auditoría externa anual sobre los estados financieros. Los informes indican la conformidad de las operaciones con las normas de contabilidad generalmente aceptada. Gracias a una política conservadora de gestión financiera, entre los gastos y las inversiones, los informes indican una buena salud financiera.

En cuanto a los espacios de trabajo, el Comité notó la adecuación de los espacios de laboratorio informático, la dificultad de adaptar el medio ambiente físico de la Sede central a las personas discapacitadas, así como la vetustez del mobiliario de las aulas que debe ser mejorado para adaptarse a los adultos.

Cada recinto tiene una sala de videoconferencia y el Comité opina que su uso puede ser más intensivo, en particular en la forma de asignaturas impartidas por un facilitador en un recinto y participantes en los tres recintos.

## **Componente 8: ADMISION Y REGISTRO**

**Aspecto: Admisión**

**Aspecto: Registro**

Se constató una correspondencia entre la gestión del registro y el reglamento académico.

Se evidenció un dispositivo de seguridad para los procesos de registro tanto físico como informatizado. En este último caso, los accesos son restringidos en función del nivel de responsabilidad. Hubo una prueba satisfactoria al respecto. Los expedientes físicos de los participantes están distribuidos entre la Sede central y los dos recintos. No hay una política de centralización de los expedientes físicos.

Se constató también, que no hay una política de reconocimiento de la experiencia en razón de que no está permitido por las reglamentaciones oficiales. Ésta impide que a los adultos se les puedan reconocer los saberes que ya tienen y se encuentran con la obligación de estudiar de nuevo lo que ya saben, fallando así uno de los principios fundamentales de la educación de los adultos.

## **Componente 9: SERVICIOS ESTUDIANTILES**

**Aspecto: Servicios Estudiantiles**

Los encuentros con los 39 participantes en los recintos han revelado una gran satisfacción, tanto por la enseñanza como por los servicios. Las dos únicas quejas se refieren a lagunas de información para las pasantías y las prácticas de campo, y al tiempo que se necesita para pagar la reinscripción en los tres recintos. Con respecto a esta última queja, las autoridades indicaron que

la Institución está concluyendo las negociaciones para que se pueda pagar la matrícula en una institución bancaria, de tal manera que, dentro de poco, los adultos van a poner hacer la transacción a distancia.

Se debe destacar que la Institución toma muy seriamente las quejas de los participantes y que las tienen constantemente en cuenta para mejorar los servicios.

Una de las dificultades de la vuelta de los adultos a los estudios se refiere a las estrategias de aprendizaje, como la toma de notas, la estructuración de un trabajo escrito, la búsqueda de información. Los intercambios con el Comité de autoevaluación indicaron que no hay servicios específicos para superar este inconveniente, pero que los facilitadores ayudan los adultos en relación con esa dificultad. De hecho, los facilitadores entrevistados confirmaron esa facilitación y además indicaron que ella ocurre normalmente durante el primer cuatrimestre de inscripción.

## **Componente 10: EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES**

### **Aspecto: Objetivos**

### **Aspecto: Metodología**

La UAPA tiene una política y reglamentos de evaluación de los aprendizajes, y los aplica. El Comité notó que no sólo los aplica sino que también la evaluación constituye una de las modalidades de acompañamiento de los adultos en sus aprendizajes. La evaluación, a través de diferentes instrumentos y en distintas etapas, facilita la retroacción a los adultos, según los facilitadores entrevistados (36).

Los encuentros colectivos con los participantes, facilitadores y egresados confirman la calidad de las interacciones en el proceso de enseñanza/aprendizaje que se describe como pedagógico y humano. Los valores de la Institución se aplican en el proceso y su evaluación. Tenemos testimonios de que los participantes toman en serio sus aprendizajes y el desarrollo de sus saberes. Cumplen con las exigencias de los programas y reiteran un sentimiento de orgullo. Notamos un sentido fuerte de pertenencia a la UAPA.

## **Componente 11: RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO**

### **Aspecto: Tiempo para Completar Programa**

### **Aspecto: Progreso y Satisfacción de Estudiantes**

### **Aspecto: Resultados de egresados: Cumplimiento del perfil, satisfacción de egresados, inserción laboral**

### **Aspecto: Resultados en la Sociedad, Vínculos sociedad-programa formativo, Satisfacción empleadores, Satisfacción grupos de interés**

En una reunión colectiva en la estuvieron presentes 15 participantes en la Sede central y 12 en cada uno de los recintos, se pudo constatar, como lo hemos ya escrito, una gran satisfacción, tanto la organización de la formación como la calidad de la relación educativa con los facilitadores, del crecimiento personal y del desarrollo de competencias profesionales. En cuanto a la organización de la formación, la posibilidad de realizar las tareas de aprendizaje en su propio contexto y la presencia en la Institución de un día por semana para un encuentro con los facilitadores, constituye un elemento clave de la escogencia de la Institución y de la satisfacción expresada. Los

participantes afirmaron que el hecho de consagrar un tiempo determinado a tareas de autoestudio constituye un elemento de desarrollo de capacidades, de búsqueda y análisis de la información, de la integración de conocimientos y, particularmente, del desarrollo de la autoestima. En efecto, los participantes señalaron como aspecto muy positivo del autoestudio la construcción de saberes que iban a defender en una arena de aprendizaje durante las reuniones presenciales. Ellos valoran igualmente el co-aprendizaje en situación de encuentro presencial basado en el intercambio de informaciones, ideas, retroacciones, estimulación por parte de los facilitadores, en fin, mediante una metodología de participación adaptada al funcionamiento adulto.

Los participantes notaron que los facilitadores no aceptan excusas por incumplimiento de tareas y ello es valorado positivamente ya que les permite desarrollar el sentido de la responsabilidad, tanto personal como social.

Los participantes dijeron que muchos de ellos se involucran en proyectos de extensión en el marco del Programa de asistencia social comunitaria (PASC). Hemos ya mencionado que es sobre ese asunto que los participantes dicen que les falta información, demostrando al mismo tiempo el interés de esa estrategia de aprendizaje.

Algunos de los participantes al encuentro afirman con orgullo que están realizando un sueño, aquél de devenir “alguien”.

Los 20 egresados (14 de Santiago y 6 de Nagua) mencionaron las mismas fortalezas de los programas de formación. Expresaron que la metodología semipresencial le permite estudiar mientras trabajan, pudiendo hacerlo a su ritmo. Su satisfacción llega hasta afirmar que recomiendan estudiar en la UAPA, no sólo a sus amistades, sino también a sus hijos.

Los 6 empleadores encontrados indicaron también una gran satisfacción del perfil de los egresados de la UAPA. A su juicio, con sus programas la UAPA está realizando un significativo servicio a las regiones en que se encuentra en materia de recursos humanos. Destacan la calidad y compromiso de los egresados en el desempeño de sus funciones afirmando que muestran capacidad de respuesta y gran responsabilidad.

## **Componente 12: RECURSOS PARA LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACION**

### **Aspecto: Recursos para la Docencia e Investigación**

#### **Aspecto: Biblioteca**

En una reunión de 17 facilitadores en la Sede central, 10 en el recinto de Nagua y 9 en el de Santo Domingo, cuya mayoría tenía varios años al servicio de UAPA, se constató el sentido de su pertenencia a la Institución y de apropiación de la filosofía de educación a distancia. Ellos manifestaron el mismo entusiasmo constatado en los participantes y egresados.

Se procedió a verificar las afirmaciones que aparecen en el Informe de autoevaluación sobre la manera de enseñar, el apoyo de la institución, la disponibilidad de las guías, el uso de los recursos materiales, el ejercicio de la tutoría y el soporte del desarrollo profesional. Se constató una gran adecuación entre las declaraciones de los facilitadores y las afirmaciones, tanto del Informe de autoevaluación como de las informaciones suministradas por las autoridades.

La inducción es una etapa obligatoria y previa al comienzo de impartir docencia para todos los facilitadores. Es decir, que ningún facilitador puede empezar a enseñar sin haber seguido una

formación especializada desarrollada por la Institución que consiste en el aprendizaje de una metodología específica para los adultos. Esta metodología comporta los aspectos siguientes: un aprendizaje centrado sobre el adulto, una habilidad para la gestión participativa del aprendizaje, la manera de tomar en cuenta la experiencia de los participantes y la capacidad relacional.

De acuerdo con los testimonios de los facilitadores, la inducción es una etapa fundamental para su integración en la comunidad universitaria.

Los facilitadores indicaron que lo más importante de la UAPA es *“la facilitación que reciben los facilitadores para facilitar el aprendizaje de los participantes”*.

La filosofía de la Institución de promover el desarrollo de los facilitadores con becas, con formación continuada y acompañamiento por los directivos del programa PROFUNDO (Programa de formación de docentes) es valorada muy positivamente y considerada como una fortaleza institucional.

Los facilitadores señalaron que, algunas veces, es difícil poder liberarse de participar en reuniones, sobre todo cuando ellas no están planificadas previamente. Dijeron que sería importante tener, en un futuro próximo, en cada aula un equipo completo para tener acceso al Internet. Soporte para adquirir una *laptop* sería también apreciado.

En cuanto a la biblioteca, los tres recintos tiene una; la más antigua es la de Santiago y la más nueva, la de Nagua. Obviamente, la de Santiago requiere renovación y ampliación. Generalmente, tanto los participantes como los facilitadores dicen tener fácilmente acceso a los documentos; solamente algunos en Santo Domingo dijeron que faltaba un número suficiente de copias para realizar las tareas de aprendizaje.

Del lado de la investigación, el Comité ha notado que tanto la formación de la docencia como la investigación científica se concentran en la educación a distancia y que la metodología principal es la semipresencial que integra principios de educación de los adultos, sin especificar adecuadamente esta dimensión de tal modo que esos principios se diluyen en los de la educación a distancia. Por lo tanto, sería importante dar más visibilidad a la especificidad de los adultos y, por lo tanto, a la especificidad de la educación de los adultos a distancia.

#### **4. Reacción general al Plan de mejora**

El Plan de mejora está construido alrededor de acciones para superar las debilidades. Las acciones son consideradas pertinentes en la mayoría de los casos y permitirán mejorar la situación. En el análisis de los componentes que sigue, el Comité explicita su posición.

A pesar de esta valoración positiva, en el Plan de mejora falta precisión en cuanto a los recursos necesarios, el tiempo en que se ejecutarán las acciones y los indicadores de seguimiento. En efecto, el Plan de mejora debe ser realizado adentro de tres años y falta un cronograma realista de las acciones que se pueden ejecutar durante este intervalo de tiempo. Por otro lado, se deben cuantificar los recursos necesarios para la implementación de las acciones como es necesario también establecer indicadores realistas y precisos de seguimiento, de tal modo que se pueda realizar un monitoreo de la ejecución para que al final de los tres años, la universidad se encuentre en la situación de saber lo realizado de lo programado.

## 5. Reacción por componente al Plan de mejora

Seguimos ahora con la reacción al plan de mejora por cada componente.

### Componente 1: FILOSOFIA INSTITUCIONAL

**Aspecto: Misión, visión, valores y objetivos.**

**Aspecto: Correspondencia con la Ley 139-01**

**Aspecto: Correspondencia con necesidades sociales**

**Aspecto: Proyecto General de Desarrollo Institucional**

El Informe de autoevaluación no detecta debilidades en el componente 1. Sin embargo, en el Plan de mejora, la Institución propone como acción mantener la difusión de la misión, visión, principios, objetivos y valores, con énfasis en los recintos. El Comité de evaluación juzga que los estándares e indicadores del componente 1 han sido alcanzados y en gran medida que, por tanto, no es necesario incluir esa propuesta en el Plan de mejora, a no ser que se considere conveniente un compromiso adicional de consolidar y profundizar en este logro. Las observaciones y entrevistas del Comité en los recintos revelan que existe una apropiación de la filosofía y sus contenidos por los distintos actores.

### Componente 2: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA

**Aspecto: Estructura organizacional, relación con la institución, misión, valores y objetivos.**

El Comité está de acuerdo con la propuesta de revisión curricular que ya está en los estatutos de la universidad. Sin embargo, el Comité nota que no se especifica el alcance de los programas que serán revisados. ¿Se trata de todos los programas, es decir, los 22 programas académicos de la Institución? ¿Se trata exclusivamente de los programas de Licenciatura y el nivel Técnico?

El Comité sugiere que se especifique cuáles son los programas que deben ser actualizados. Además, el período previsto de 12 meses parece subvaluado, si la decisión es la revisión curricular de todos los programas académicos.

### Componente 3: OFERTA ACADÉMICA

**Aspecto: Oferta Académica**

**Aspecto: Programas de asignaturas. Coherencia, secuencia, flexibilidad, actualización**

**Aspecto: Tutorías**

**Aspecto: Perfil del egresado**

**Aspecto: Proceso de Enseñanza Aprendizaje**

El Comité está de acuerdo con la propuesta de revisión curricular. Sin embargo, como ya fue consignado, el Comité nota que no se especifica el nivel de los programas que serán revisados. ¿Se trata de todos los programas, es decir los 22 programas de la Institución? ¿Se trata exclusivamente de los programas de Licenciatura y Técnico? El Comité sugiere que se especifique cuáles son los programas que deben ser actualizados. Además, para el Comité, el período previsto

de 12 meses parece subvaluado por lo que se necesita revisar el cronograma de la actualización de los programas.

#### **Componente 4: ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA ACADEMICA**

##### **Aspecto: Dirección, Planificación y Organización de la Oferta Académica**

###### **Aspecto: Post-grado**

Con respecto a la inadecuación indicada en el Informe de autoevaluación entre la oferta académica y las necesidades de los estudiantes, sería más pertinente realizar un estudio sobre este asunto. Se debe señalar igualmente que los recursos necesarios no están bien especificados en términos de cantidad y de calidad. Además, no se indica el costo de dichos recursos. El indicador de seguimiento no parece pertinente.

Con respecto a incrementar los convenios con empresarios e instituciones públicas y privadas para la realización de las pasantías, se debe precisar cuál es el costo de los materiales fungibles, indicar el momento de inicio de la operación y especificar la meta en términos del número de convenios eventuales. Además, se debería atribuir una prioridad alta a esa estrategia, dado que todos los programas comportan una pasantía obligatoria.

La Institución propone establecer convenios con instituciones de educación superior extranjeras para ofrecer postgrados con doble titulación. El Comité juzga pertinente esa estrategia pero sugiere que se especifique tanto el tipo, la cantidad y la calidad de los recursos humanos necesarios, así como una estimación de costo. Finalmente, se debe estipular la meta propuesta en cuanto al número de convenios y de programas de postgrado.

#### **Componente 5: INVESTIGACION Y EXTENSION**

##### **Aspecto: Investigación**

###### **Aspecto: Extensión**

Las acciones de mejora de investigación y extensión toman en cuenta la situación de la Institución y son adecuadas para mejorarla. No obstante, deben afinarse los aspectos de recursos, tiempo de ejecución e indicadores de seguimiento.

Con respecto a las líneas de investigación, es necesario indicar el comienzo de la operación y cuantificar su costo.

No se encuentra en el Plan de mejora qué estrategia empleará la Institución para captar fondos externos. Además, el logro del indicador debe especificar una meta en términos de nivel de financiamiento obtenido. Igualmente, debe indicarse cuándo comienza la implantación de la estrategia de captación de fondos.

En el indicador de aumento de los incentivos para involucrar a los participantes en proyectos de investigación, se debe estipular cuál es el nivel de incremento fijado como meta y si ese aumento es recurrente.

El indicador del plan de formación y capacitación de facilitadores para la investigación debe tener una indicación clara sobre el número de actividades previstas durante la implantación de la estrategia. Igualmente, se debe indicar, con respecto al indicador sobre el incremento de

publicaciones, cuál es el nivel del incremento. Además, hay que ser más preciso con respecto a la duración de la implantación de la estrategia.

Se debe indicar con mayor precisión el porcentaje de incremento anual del financiamiento para labores de extensión y cuál es la meta final prevista. Además, indicar el comienzo de la ejecución del incremento progresivo.

Finalmente, en el aspecto del involucramiento de los participantes en proyectos de extensión, se debe indicar cuál es la meta en términos de participación, así como identificar los recursos humanos necesarios y el costo de la operación.

## **Componente 6: RECURSOS HUMANOS**

### **Aspecto: Personal Académico**

### **Aspecto: Personal Administrativo y de Servicio**

Se debe indicar cuál es la cantidad de facilitadores a ser contratados a tiempo completo y medio tiempo y lo que implica desde el punto de vista costo recurrente en términos de salarios y de infraestructura. Además, se debe elevar el nivel de prioridad a alta.

Con respecto a la implementación del régimen de carrera docente, deben aclararse qué costos implicará para la Institución, sobre una base recurrente y el indicador debe comprender igualmente informes anuales de avance de progreso. En este caso también la prioridad debe ser alta.

El Plan de mejora debería contemplar la estrategia para incrementar el porcentaje de tiempo dedicado a la docencia de los docentes de tiempo completo y a medio tiempo.

Debe establecerse igualmente la meta que la Institución se da con respecto a la cantidad de académicos a contratar con grado de Ph.D. e indicar el costo previsto, así como precisar el tiempo de ejecución.

## **Componente 7: INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS FINANCIEROS**

### **Aspecto: Campus, Aulas, Talleres y Laboratorios**

### **Aspecto: Espacios de Trabajo**

### **Aspecto: Instalaciones de Servicio y Apoyo**

### **Aspecto: Recursos Financieros**

El Plan de mejora es apropiado para las debilidades establecidas en el Informe de autoevaluación. Como todas las acciones son definidas como de alta prioridad, a la excepción de la construcción de un nuevo edificio de Rectoría y Administración, el Comité se pregunta si todas las acciones deben estar catalogadas como de alta prioridad. Por ejemplo, la cantidad de plazas adecuadas en cada uno de los laboratorios es ciertamente una alta prioridad. La administración debe analizar el orden de prioridad precisamente en razón del costo elevado de las inversiones. En ese sentido, el Plan de mejora no ofrece estimaciones de costo para cada una de las acciones propuestas, ni tampoco un orden de ejecución. Se debe entonces proceder a un análisis del costo probable de las inversiones e incluirlo en el Plan de mejora.

Notamos que en las debilidades de este componente no está documentada la necesidad de la construcción de un nuevo edificio de Rectoría y de Administración. Sin embargo, la visita a la Sede central revela una dispersión de los servicios y una insuficiencia de espacio, particularmente en el sector de la administración financiera.

### **Componente 8: ADMISION Y REGISTRO**

**Aspecto: Admisión**

**Aspecto: Registro**

El Plan de mejora no incluye acciones en este componente y el Comité está de acuerdo con ello.

### **Componente 9: SERVICIOS ESTUDIANTILES**

**Aspecto: Servicios Estudiantiles**

Aunque el nivel de satisfacción de los participantes en relación a la información sobre las políticas de servicio está muy cerca de la meta establecida, el Plan de mejora propone implementar estrategia para mejorar el porcentaje de satisfacción.

En general, todas las acciones de mejora son apropiadas, así como el nivel de prioridad de las acciones.

Notamos, sin embargo, como es el caso en todo el Plan de mejora, que los costos de funcionamiento no están estimados, particularmente en el caso de desarrollar conferencias y otras actividades de formación integral. Además, no están especificadas las metas relativas al número de conferencias, encuentros científicos y jornadas. Se supone que esa estrategia no se aplicaría sólo durante un año, por lo que las actividades sugeridas deberían tener lugar de manera recurrente

### **Componente 10: EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES**

**Aspecto: Objetivos**

**Aspecto: Metodología**

Las estrategias son apropiadas pero no aparece su costo.

### **Componente 11: RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO**

**Aspecto: Tiempo para Completar Programa**

**Aspecto: Progreso y Satisfacción de Estudiantes**

**Aspecto: Resultados de egresados: Cumplimiento del perfil, satisfacción de egresados, inserción laboral**

**Aspecto: Resultados en la Sociedad, Vínculos sociedad-programa formativo, Satisfacción empleadores, Satisfacción grupos de interés**

Con respecto a dar seguimiento a los participantes rezagados e inactivos y también, aunque no explicitado en el Plan de mejora, a aquellos participantes activos que tengan dificultades económicas para continuar los estudios, debe estimarse el costo de becas y de crédito educativo.

Además, debe indicarse cuáles son las metas específicas para la atribución de las facilidades indicadas.

## **Componente 12: RECURSOS PARA LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACION**

### **Aspecto: Recursos para la Docencia e Investigación**

#### **Aspecto: Biblioteca**

El Comité de evaluación externa estima que las estrategias y acciones identificadas para mejorar la situación relativa a este componente son adecuadas y poseen la prioridad apropiada. El Comité considera que este componente debe merecer el mayor esfuerzo para mejorar las debilidades constatadas. Salvo la readecuación de los espacios de biblioteca, cuyo horizonte temporal es de tres años, e incrementar las disponibilidades de equipos audiovisuales, todas las demás están planificadas para ser ejecutadas en un año. Se debe proceder al establecimiento de una programación de ejecución que revele más realísticamente el tiempo necesario para la ejecución. Además, no hay estimación de costos de las diferentes acciones o estrategias.

En el caso de la adquisición de nuevas bibliografías y de gestionar la adquisición de nuevos títulos de publicaciones periódicas internacionales, se debe proponer metas numéricas con sus respectivos costos estimados.

Finalmente, en las propuestas de este componente en donde se identifica la necesidad de utilizar recursos humanos, se debe indicar qué tipo de este recurso se requiere y qué calidad se espera, siempre teniendo en cuenta la estimación de costos.

## **6. Recomendaciones**

En esta sección del Informe de evaluación externa, nos parece importante reiterar que la UAPA ha seguido un proceso serio y meticuloso para hacer su autoevaluación, que tiene una política de evaluación institucional, que su misión, visión y valores están muy integrados en toda la organización y en el desarrollo de sus actividades y, también, que algunos elementos de mejora se están realizando.

Las recomendaciones del Comité de evaluación externa conciernen la organización de los recintos, la oferta académica, la docencia, la investigación, el apoyo a la enseñanza y las propuestas del Plan de mejora. Las recomendaciones que siguen están presentadas sin orden de prioridad.

R1- Siendo los recintos una estrategia de desarrollo significativa y teniendo particularidades específicas para responder a la demanda del entorno, una mayor autonomía en la gestión pudiera proporcionar una mejor respuesta a la demanda del entorno. Así, el Comité estima que pudiera nombrarse un director o directora para cada uno de los recintos con autoridad jerárquica sobre los directores académico y administrativo. Pudiera ser que esa función jerárquica fuera asumida por el director académico.

R2- Aumentar el número de profesores con Doctorado con contratación a tiempo completo con la meta de integrar al menos 10 nuevos docentes en los próximos tres años. Los docentes a tiempo completo deben tener parte de la carga profesoral en investigación y docencia, evitando que estén consagrados exclusivamente a la gestión académica o administrativa de la Institución.

R3- Elaborar con mayor precisión la concepción de educación de adultos como algo específico. Conceptualmente, la educación de adultos y la educación a distancia no son sinónimas y una de las fortalezas de la UAPA es haber desarrollado una filosofía que integra las dos modalidades definiéndolas, sin embargo, como educación a distancia.

R4- Integrar más flexibilidad adentro de la oferta académica de tal modo que los adultos pueden elegir algunas asignaturas al vez de tal otras. Eso implica una transformación de la estructura de los programas para incluir opciones de formación. Esta recomendación supone que las autoridades de la SEESCyt estén de acuerdo en una apertura en ese sentido.

R5- Iniciar el desarrollo de un proceso de reconocimiento de la experiencia de los adultos al momento de la admisión por fin de acreditar los cursos por los cuales los adultos pueden demostrar una equivalencia de conocimiento o competencia. Esta recomendación también supone que las autoridades de la SEESCyt estén de acuerdo en una apertura en ese sentido y su implementación permitiría de tomar en cuenta de uno de los principios comunes de la educación de los adultos, sea de no hacerlos reaprender lo que ya saben.

R6- Además de continuar el programa de investigaciones institucionales, canalizar nuevos recursos orientados a la producción de investigaciones científicas de alto nivel susceptibles de ser aceptadas para publicación en revistas indexadas.

R7- Implementar la habilitación progresiva de aulas de curso con recursos multimedia (computador, data show, acceso a Internet, etc).

R8- Renovar en un horizonte de tres años el mobiliario de las aulas de curso en función de las necesidades de la educación de los adultos (mesas y butacas con capacidad de adaptación multifuncional).

R9- Además de las acciones propuestas por lo que se refiere a la biblioteca, renovar, en la Sede central, el mostrador y el espacio de presentación de los libros.

R10- Revisar el Plan de Mejora del Informe de autoevaluación integrando las observaciones y sugerencias contenidas en la sección sobre Reacción al Plan de Mejora (Ver Sección 4 del presente Informe de evaluación externa).

## Conclusión

Antes de finalizar nuestro Informe de evaluación externa, los miembros del Comité desean recalcar que la UAPA es una institución de educación superior joven y dinámica con una misión, visión y valores que impregnan el conjunto de la organización, tanto en las actividades de formación, de los programas y de los cursos que en los recursos humanos.

Como señalado anteriormente, la UAPA posee una cultura de evaluación que asegura la adecuación entre la filosofía institucional y el funcionamiento organizativo. Esta filosofía se apoya sobre principios de colaboración entre los agentes en los planos de la determinación de las orientaciones y en la enseñanza. Resulta de todo ello una gran coherencia institucional y el sentimiento de pertenencia que hemos notado tanto en el personal a tiempo completo como en los participantes y los facilitadores.

Destaquemos también que la UAPA presta una atención muy especial a las personas. El Programa de Profesionalización de la Función del Docente (PROFUNDO) da un apoyo a los facilitadores antes de enseñar así como durante el proceso de enseñanza; él es también un apoyo a las actividades de formación continua. Se debe igualmente señalar el nivel de inversión elevado consentido para la formación académica formal de los facilitadores. Con respecto a los participantes, el acompañamiento en el proceso de aprendizaje y la evaluación de éste favorece un desarrollo cognitivo que contribuye a darles confianza en sus competencias. En efecto, la metodología del aprendizaje ejercida por la Institución mantiene los participantes en un continuo intercambio de ideas, de opiniones y experiencias que desarrolla en ellos una apreciable capacidad de comunicación y de relaciones interpersonales muy apreciadas por los empleadores.

La UAPA ejerce un liderazgo en formación a distancia en la República Dominicana y en América Latina. Esta Institución está involucrada en un proceso gradual de virtualización y se esfuerza para adaptarse al desarrollo tecnológico. Todo indica que va a continuar en esa dirección estratégica que debería, de una cierta manera, cambiar progresivamente su perfil institucional. El desafío principal de la Institución consiste entonces en mantener la calidad actual de la formación dispensada en un contexto de transformación tecnológica y de crecimiento previsible de su clientela.

Finalmente, y no obstante la valoración antes indicada, la UAPA tiene oportunidades de superación y mejoramiento haciendo énfasis en los siguientes aspectos: una mayor autonomía operativa de los Recintos, la ampliación de la dotación de facilitadores con dedicación a tiempo completo, el fortalecimiento del programa de investigación, así como la incorporación en el Plan de Mejora de las precisiones sugeridas.

Las Recomendaciones formuladas representan esas oportunidades de superación y mejoramiento.

29 mayo 2009

Dra. Claudie Solar  
Presidenta del Comité de evaluación externa

Miembros del Comité<sup>1</sup>:  
Dr. Manuel Crespo  
Lic. Rafael Toribio

---

<sup>1</sup> Ver anexo 4 para las aceptaciones

## Anexo 1: Plan de trabajo



### Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCyT)

#### MISIÓN DE EVALUACIÓN EXTERNA UNIVERSIDAD PARA ADULTOS (UAPA)

20-25 de abril, 2009

Día	Hora	Actividad	Participantes
Lunes 20	8:30-9:00 Seescyt, Salón 2do piso	<i>Sesión de apertura (briefing)</i>	Señora Secretaria de Estado Ligia Amado Melo de Cardona, Sr. Rafael González, Sra. Daysi García, Sr. Manuel Crespo, Sra. Amarilis de Zapata, Sr. Antonio Rosario, Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio
	9:00-10:00	<i>Visita protocolaria Videoconferencia</i>	Señora Secretaria de Estado Ligia Amado Melo de Cardona, Sr. Rector Ángel Hernández, Miembros de l Comité de evaluación interna, Miembros de la comunidad universitaria, Sr. Rafael González, Sra. Daysi García, Sr. Manuel Crespo, Sra. Amarilis de Zapata, Sr. Antonio Rosario, Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio
	10:30	<i>Salida para Santiago de los Caballeros</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	12:00-14:00	<i>Almuerzo</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	14:30-18:00	<i>Reunión de trabajo con miembros del Comité de Evaluación Interna</i>	Miembros del Comité de Evaluación Interna, Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
Martes 21	8:30-12:00	<i>Trabajos UAPA Santiago</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	12:00-13:00	<i>Almuerzo</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	14:00-18:00	<i>Trabajos a UAPA Santiago</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo

<b>Miércoles 22</b>	8:30-10:30	<i>Integración de las informaciones Santiago</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	11:00	<i>Salida a Nagua</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	12:30-14:00	<i>Almuerzo Nagua</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	14:00-18:00	<i>Trabajos Recinto de Nagua</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
<b>Jueves 23</b>	8:00- 10:30	<i>Integración de las informaciones Nagua</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	11:00	<i>Salida a Santo Domingo</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	14:00-17:00	<i>Trabajos Recinto Santo Domingo Oriental</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
<b>Viernes 24</b>	9:00-12:00	<i>Integración de las informaciones Santo Domingo</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	12:00-13:00	<i>Almuerzo</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	13:00-15:00	<i>Integración de las informaciones Santo Domingo</i>	Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	14:00-15:00	<i>Informe oral Santo Domingo Oriental</i>	Sr. Rector Ángel Hernández, Invitados del Señor Rector, Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio, Sr. Manuel Crespo
	20:00-23:00	<i>Cena</i>	
<b>Sabado 25</b>	8:30	<i>Sesión de clausura (Debriefing)</i>	Señora Secretaria de Estado Ligia Amado Melo de Cardona, Sr. Rafael González, Sra. Daysi García, Sr. Manuel Crespo, Sra. Amarilis de Zapaa, Sr. Antonio Rosario, Sra. Claudie Solar, Sr. Rafael Toribio
	9:30	<i>Fin de misión</i>	

**Desplazamientos:**

**Lunes 20,** 12:00 Salida para Santiago de los Caballeros. Punto de salida: **Seescyt**

**Miércoles 22,** 17:00 Salida para Nagua. Punto de partida: Recinto Santiago

**Jueves 23,** 11:00 Salida a Santo Domingo. Punto de partida: Recinto Nagua

## Anexo 2: Lista de las personas encontradas 21-22-23 abril 2009

<b>Comité de Autoevaluación</b>	<b>Sede de Santiago</b>
Hernandez Ángel	Rector
Acosta Peralta Mirian	Vicerrectora Administrativa y Financiera
Cruz Magdalena	Vicerrectora de Relaciones Internacionales y Cooperación
Tejada de Reina Cecilia	Vicerrectora Académica
Arismendy Rodriguez	Director de Biblioteca
Bethania Cabrera	Directora de Pruebas departamentales
Espinal Rafael	Director Evaluación Institucional y del Docente
Hirald Trejo Reyna	Directora de CUICE y de la Escuela de Ciencia y Tecnología
Jiminián Yanet	Directora de Investigación y Divulgación Científica
Luz Mercedes Rosa Estrella	Directora de INCAPRE Y Extensión
Miladys Francisco Gregoria	Directora Ciclo Básico
Rosa Estrella Luz	Directora Extensión Universitaria y el INCAPRE

<b>Encuentras individuales</b>	<b>Sede de Santiago</b>
Hernandez Ángel	Rector
Acosta Peralta Mirian	Vicerrectora Administrativa y Financiera
Cruz Magdalena	Vicerrectora de Relaciones Internacionales y Cooperación
Tejada de Reina Cecilia	Vicerrectora Académica
Arismendy Rodriguez	Director de Biblioteca
Estévez Cristina	Directora de Tesorería
Gómez María Matilda	Directora Contabilidad
Hiraldó Trejo Reyna	Directora de CUICE y de la Escuela de Ciencia y Tecnología
Jiminián Yanet	Directora de Investigación y Divulgación Científica
Ramos Ingrid	Directora de Registro
Rosa Estrella Luz	Directora Extensión Universitaria y el INCAPRE
	<b>Recinto de Nagua</b>
Holguín Américo	Director Académico
María Magdalena María	Directora Administrativa y Financiera
	<b>Recinto de Santo Domingo</b>
Mago Alt. Jenny	Directora Académica
Tejada Meyling	Directora Administrativa y Financiera

<b>Encuentras colectivas de directores</b>	<b>Sede de Santiago</b>
Díaz Miguel Angel	Director de la Escuela de Ciencias Jurídicas
Espailat Acela	Directora de la Escuela de Negocios
Mena Mirian	Directora de las Escuelas de Postgrado y Educación
Miladys Francisco Gregoria	Directora Ciclo Básico
Parra José	Director Escuela de Idiomas
Reyes Yaquelin	Directora de la Escuela de Turismo y Enc. De Mantenimiento
Rosario Armania	Directora de la Escuela de Psicología
	<b>Recinto de Nagua</b>
Fermín Máximo	Coordinador Escuela de Negocios
Hernández Pedro Pablo	Coordinador Escuela de Derecho
Tejada Jesús María	Coordinadora Ciclo Básico

<b>Encuentras de grupos</b>	<b>Recintos</b>	<b>Número</b>	<b>Total</b>
<b>Facilitadores</b>	Santiago	17	<b>36</b>
	Nagua	10	
	Santo Domingo	9	
<b>Empleadores</b>	Santiago	4	<b>6</b>
	Nagua	2	
	Santo Domingo	-	
<b>Participantes</b>	Santiago	15	<b>39</b>
	Nagua	12	
	Santo Domingo	12	
<b>Egresados</b>	Santiago	14	<b>20</b>
	Nagua	6	
<b>Gran total</b>			<b>101</b>

# Anexo 3: Instructivo informativo

## UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS (UAPA)

### Misión

Ofrecer educación superior y permanente de calidad a través de una modalidad a distancia que garantice la formación integral de profesionales y líderes capaces de responder a las exigencias de la sociedad del conocimiento.

### Visión

Ser una Universidad líder en educación superior a distancia, con prestigio nacional e internacional, vinculada al desarrollo social.

### Valores



Sede Central, Santiago. Tels.: (809)724-0266/(809)724-0269  
 Recinto Cibao Oriental, Nagua. Tel. (809)584-7021  
 Recinto Santo Domingo Oriental, Tel. (809)473-0100  
[www.uniabierta.edu.do](http://www.uniabierta.edu.do)



## UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS UAPA

### INSTRUCTIVO INFORMATIVO PARA EL PROCESO DE AUTOEVALUACION

"2008, Año de la Renovación Curricular"

Estamos autoevaluándonos con miras a la Evaluación Quinquenal de la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, SEESCYT.

¡...Contamos con tu Colaboración!

### Informaciones Generales



La Ley 139-01, en su artículo 71, señala que la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCYT), dispondrá la realización de evaluaciones cada cinco años, en coordinación con las instituciones de educación superior.

Las evaluaciones de las instituciones de educación superior, pueden ser: externas e internas.

Las evaluaciones externas son las que realiza la SEESCYT u otras instituciones evaluadoras privadas reconocidas, integradas por pares académicos.

Las evaluaciones realizadas por la SEESCYT tendrán entre otros propósitos los siguientes: (Art. 72 de la Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología)

- Contribuir con el desarrollo y el mejoramiento cualitativo del sistema de las instituciones que lo conforman.
- Garantizar la pertinencia, la eficacia y la eficiencia de la educación superior y de las actividades de ciencia y tecnología.
- Velar para que la educación superior ofrezca respuestas a las demandas y necesidades de formación de recursos humanos de la sociedad.
- Mantener informada a la sociedad sobre el desempeño de las instituciones que integran el sistema.

La evaluación interna o autoevaluación es una labor intrínseca de las Instituciones de Educación Superior. La misma debe formar parte de la cultura y del quehacer institucional, como un mecanismo esencial para el mejoramiento continuo, por lo que se debe asumir como un proceso participativo, coherente con los planteamientos expresados en la misión institucional y los requerimientos de la sociedad. (Art. 67 de la Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología).

La Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), consciente de la importancia de estos procesos de evaluación para alcanzar los niveles más elevados de desarrollo en beneficio de la población, da inicio al proceso de autoevaluación institucional con el involucramiento de toda su comunidad académica (Rector, Vicarrectores, Directores de Recintos, de Escuelas, de Departamentos y unidades, Docentes, Participantes, Secretarías y técnicos). Con dicho proceso se pretende obtener información útil y confiable sobre sus fortalezas y áreas a mejorar, en función de un proceso de toma de decisiones eficiente que contribuya al desarrollo institucional.

### ¿Qué vamos a Evaluar?



Los mecanismos de participación en el proceso de autoevaluación son: el foro que es un espacio de participación colectiva en la página Web de la Universidad ([www.uniabierta.edu.do](http://www.uniabierta.edu.do)) (participa en el foro aquí) donde podrán exponer sus opiniones con relación a los doce componentes antes expuestos.

Otro mecanismo, son los instrumentos utilizados para la recopilación de datos y las informaciones, estos consisten en los cuestionarios dirigidos al grupo del cual usted puede formar parte. Cada cuestionario está identificado con el nombre de formulario y un código (Ejemplo: Formulario CR-05); los mismos fueron facilitados por la Comisión para la Evaluación Quinquenal de las Instituciones de Educación Superior.



Es de suma importancia, que se lea cuidadosamente cada pregunta y se le dé respuesta. Para lo cual se sugieren fuentes documentales que pueden ser consultadas, éstas no son exclusivas, usted puede decidir consultar otras fuentes si lo considera oportuno.

Para facilitar el proceso de llenado del cuestionario, la Universidad pondrá a disposición toda su documentación institucional en el área de Biblioteca, para su consulta y aval de las preguntas que requieren de dicha documentación. Este debe ser un proceso de reflexión y evaluación, por lo que no se requerirá su llenado inmediato. Para esto el comité de Evaluación Interna de la Universidad indicará el límite de tiempo en que usted debe remitir el documento completado a la Comisión de trabajo responsable.



## Anexo 4: Copias de los correos electrónicos de los miembros del Comité

**De :** Rafael Toribio  
**Objet :** **Aprobación Informe**  
**Date :** 29 mai 2009 11:01:39 HAE  
**À :** Solar Claudie

---

Estimada Sra. Presidente Comisión de evaluación externa a la Universidad Abierta para Adultos, (UAPA)

Por medio de la presente expreso mi aprobación al Informe de la evaluación externa realizada, en la versión correspondiente a la fecha de hoy, 29 de mayo del 2008.

Atentamente

**Rafael Toribio**  
Director Centro de Gobernabilidad y Gerencia Social  
Ave. Los Próceres, Galá. Aptdos. 249-2 y 342-9  
Santo Domingo, D.N. República Dominicana  
Telf. 809-567-9271, Ext. 411  
Fax: 809-566-6651  
Mail: [rtoribio@intec.edu.do](mailto:rtoribio@intec.edu.do)  
Web: [www.intec.edu.do](http://www.intec.edu.do)

**De :** Crespo Manuel  
**Objet :** **Aceptación Informe Evaluación Externa UAPA**  
**Date :** 29 mai 2009 12:15:30 HAE  
**À :** Solar Claudie  
**Cc :** Rafael Toribio , Rafael Gonzalez , rgonzalez@seescyt.gov.do ,  
Daisy Garcia <daisy.garcia@codetel.net.do> et [1 de plus...](#)

---

Dra. Claudie Solar  
Catedrática  
Université de Montréal

Distinguida colega :

La presente es para confirmar mi aceptación formal del Informe de Evaluación Externa de la Universidad Abierta para Adultos (UAPA) redactado bajo su dirección.  
Me permito expresarle mi satisfacción de haber participado en el equipo que Usted animó y que contaba con el eminente Profesor Rafael Toribio.  
Sin más por el momento, la saludo cordialmente.  
Manuel Crespo

Manuel Crespo  
Professeur titulaire  
Faculté des sciences de l'éducation  
Université de Montréal  
C.P. 6128, succ. "Centre-ville"  
Montréal  
H3C 3J7

Tél.: (514) 343-7857  
Fax: (514) 343-2497