

La Importancia de los Actores Involucrados en el Proceso de Autoevaluación para la Acreditación de las Carreras ante SINAES

LCDA. MAUREEN VALVERDE GRANADOS

Analista

Universidad Internacional de las Américas

Introducción

La educación se puede considerar como una herramienta de cambio individual y social que lejos de perpetuar las falencias que históricamente se han venido dando, debe ser capaz de transmutar al tenor de la evolución, sus estrategias y mecanismos de abordaje de la enseñanza, en todos los niveles. El todo de la educación, debe necesariamente, analizarse por sus partes.

Fishel (1990, p. 261), señala que “el carácter lento de la dinámica evolutiva del sistema educativo costarricense contrasta vivamente en la época actual, con las pautas con que se suceden a nivel social”. Por tanto, el crecimiento social, económico y tecnológico, debe ir estrechamente relacionado con el avance en la educación para que esta, pueda dar una respuesta a esas necesidades imperantes.

Esa realidad descrita, si bien es de larga data, descubre que la situación no ha cambiado y así como la evolución del entorno exige un desarrollo educativo, también es imprescindible cuestionar la eficacia e idoneidad de la enseñanza. Una crisis a nivel educativo, no se genera solamente por índices negativos en cuanto al alcance poblacional, equidad de género, accesibilidad de la educación, gratuidad, oportunidades, etc., sino también, por la calidad de la misma.

De tal manera que, a través de los análisis que se realizan, se identifica que dentro de la enseñanza superior – y específicamente a la que compete-,

No se registra ningún avance en la disponibilidad de información sobre la cobertura y resultados de la educación superior privada. Si el Estado no ejerce su potestad de fiscalizar el desempeño de las instituciones, el país seguirá teniendo una imagen parcial y fragmentada sobre sus logros y desafíos en educación superior (Programa Estado de la Nación, 2017. p.241).

En virtud de la prioridad y urgencia de estandarizar los índices de excelencia en la calidad educativa y poder certificar el nivel de preparación integral que reciben los estudiantes en las universidades, surge el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES). El SINAES, a través de los procesos de autoevaluación de las carreras, aprovecha la coyuntura relacional de los distintos actores del proceso, consolida y garantiza la cultura de calidad en la educación.

Es necesario considerar lo que significa la calidad para luego profundizar en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje en la Educación Superior. Stockmann (2009, p.19) citando al Instituto Alemán de Normas (DIN) y a la Organización Internacional de Estandarización (ISO) (s.f), indica: “La calidad es la totalidad de características (y expresiones de estas características) concerniente a su aptitud para cumplir exigencias y condiciones previamente determinadas”.

No obstante, tal como lo indica el autor, la calidad no obedece simplemente a normas abstractas u opiniones subjetivas, sino que depende también de la inclusión del contexto y del trasfondo cultural. Esta se encarga de guiar los procesos para generar resultados más libres de defectos o errores, de modo que respondan a los requerimientos establecidos.

De tal forma que, según Stokmann (2009, pp. 20-21) el principal objetivo de las valoraciones de calidad es garantizar un proceso de supervisión, que compare la calidad de los procedimientos y servicios que se ejecutan y se brindan, con los que se pretenden alcanzar por medio de la planificación. A su vez, procura subsanar las diferencias que puedan presentarse.

El Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), es un órgano oficial de acreditación que da fe pública de la calidad de la educación superior mediante los

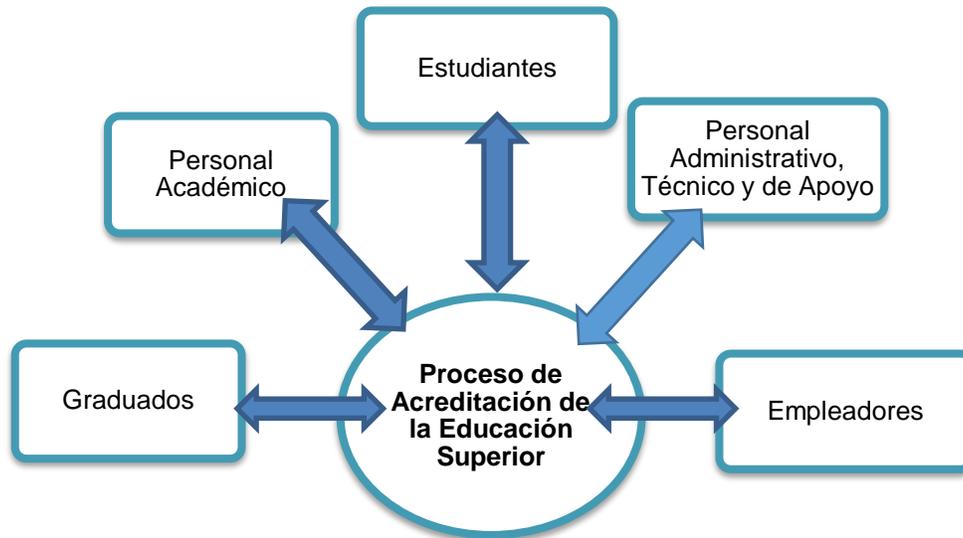
procesos de autoevaluación de las carreras. Estos procesos van desde la etapa inicial de sensibilización y reflexión interna de la comunidad académica, la autoevaluación, la evaluación externa, hasta la etapa de acreditación y mejoramiento continuo. (SINAES, 2009. p.19).

En el caso de las políticas sobre la calidad en la Educación Superior, el SINAES (2009. pp. 10-11) hace especial énfasis en el mejoramiento permanente de la calidad en cada tarea del proceso de enseñanza y aprendizaje, en la administración de los posibles riesgos existentes y en la autoevaluación de forma continua. Asimismo, favorece la actualización y la realimentación a partir del análisis que se realiza, para lograr la excelencia en las carreras de las instituciones de Educación Superior.

Para garantizar que exista una coherencia entre el desarrollo de los tres ejes fundamentales de la educación superior como lo son la docencia, la investigación y la extensión, con los estándares de calidad establecidos por la agencia acreditadora, se requiere de un andamiaje institucional y contextual. Este permite el desarrollo y consolidación de una cultura de calidad.

El andamiaje del que se habla, se organiza en una estructura que revisa el contexto, los insumos, los procesos y los resultados en el transcurso de la autoevaluación, con el fin de alcanzar el logro de los objetivos de las instituciones de Educación Superior, para la acreditación de las carreras ante el SINAES. Bajo este modelo, la opinión de los actores que se encuentran involucrados activamente, corresponde al 30% del informe de autoevaluación. Estas poblaciones se observan con detalle en la figura 1.

Figura 1. Actores que Participan en el Proceso de Autoevaluación y Acreditación de las Carreras



Con el fin de analizar el papel de los actores dentro de los procesos que colaboran en el mejoramiento de la calidad de la educación superior, se toma como base el modelo de acreditación del SINAES, así como la contribución de los principales constructos teóricos sobre el currículo y aspectos relevantes del Estado de la Nación. Este análisis permite de manera complementaria, describir el aporte de cada una de las poblaciones participantes.

Desarrollo

Dentro de los aspectos que ayudan a mejorar la eficacia de la educación superior, se encuentra el desarrollo curricular, de tal forma, que permite el cumplimiento de las metas planteadas por las instituciones que desean acreditar la calidad educativa. Para la determinación del carácter óptimo de los planes de estudio, puede considerarse muy necesaria la participación de los actores involucrados en los procesos de autoevaluación de las carreras.

Gimeno (2010, pp. 299-300), resalta la importancia de los agentes que participan dentro de la realización de un proyecto a nivel curricular, ya que el sentido y arraigo que tengan, es imprescindible para alcanzar el éxito de dicho proyecto. Esta colaboración se genera desde el

desarrollo de los objetivos, los recursos físicos y humanos para llevarlo a cabo, la motivación, las normativas que lo regulen, la praxis, la evaluación del proyecto y la constante actualización y renovación de las estrategias enfocadas al logro.

Se destaca que el protagonismo de los agentes participativos (en este caso específicamente: personal, académico, administrativo, técnico y de apoyo, estudiantes, empleadores y graduados) facilita su implicación en el proceso. De manera que, cada uno desde su postura, responsabilidad, nivel de compromiso y capacidad personal y profesional, pueda aportar los elementos y condiciones claves para desarrollo del proyecto.

Los miembros de la comunidad educativa y los empleadores, permiten a las carreras accionar coherentemente con la misión y visión institucionales y en concordancia con la misión, visión y los objetivos de cada carrera, para realizar un análisis integral con la rigurosidad y objetividad necesaria. La realimentación que surge, a partir de la convivencia y engranaje de cada ente participante a través del estudio para la calidad, se ha de traducir en la elaboración de estrategias y propuestas encaminadas al mejoramiento continuo de la educación.

Los actores involucrados en los procesos de las carreras en vías de acreditación y acreditadas, son pilares estratégicos en los niveles de planificación, evaluación, desarrollo y mejora constante. Por tanto, se considera necesario analizar cada una de las poblaciones desde su acción permanente y participativa en este proceso, con el fin de determinar el grado de implicación que tienen en el logro de los resultados, para responder a las necesidades del entorno.

Los estudiantes

Los estudiantes y su formación integral, son la razón de ser de las instituciones de educación superior. El estudiante es uno de los actores que permiten legitimar el currículum planteado por las instituciones, siendo este “una plataforma más amplia y comprensiva que los contenidos de las materias o asignaturas” (Gimeno, 2010. p. 311).

Aun cuando no es el único indicador para medir la calidad de los contenidos del currículo, la capacidad e inquietud por descubrir nuevos aprendizajes, las estrategias metodológicas (Gimeno, 2010. p.314) y los recursos necesarios, los estudiantes colaboran en tener una visión más amplia en la gestión curricular. Todos estos elementos se logran abstraer para evaluar el grado de significación y eficacia de los procesos de aprendizaje.

Los planes de estudio facilitan experiencias de aprendizaje, para que los estudiantes establezcan vínculos con el contexto social. De esta manera, los educandos ponen a disposición de la sociedad, sus conocimientos y servicio mediante la responsabilidad social, convirtiéndose en la unión entre el entorno y la comunidad universitaria.

Asimismo, mediante una evaluación integral y continua, el estudiante realimenta a la institución sobre cada uno de los servicios académicos, administrativos y recursos pedagógicos que se disponen para su desarrollo integral. El estudiante facilita visualizar el cumplimiento o no, de los indicadores de calidad del proceso educativo.

Los estudiantes realizan sus observaciones por medio de sus participaciones en las asociaciones estudiantiles, ante el Departamento de Bienestar Estudiantil, directoras de carrera, coordinadores de área y docentes. La discusión de las autoridades universitarias en torno a las solicitudes de los estudiantes, versus la realidad curricular y el contexto laboral, definen el curso de acción institucional, para llevar a la práctica nuevas orientaciones didácticas, metodológicas y de servicios, cuando estas sean requeridas en pro del mejoramiento de la educación.

Personal Académico

Por otra parte, el personal académico de la institución, tiene una participación esencial en la dimensión del proceso educativo, relacionado íntimamente con la puesta en práctica del currículo y funcionamiento de las carreras (SINAES, 2009. p.38). El desempeño del personal académico se relaciona directamente con la metodología de enseñanza y aprendizaje aplicado, la gestión de la carrera, los servicios, el desarrollo de la investigación y disponibilidad de los recursos en favor del desarrollo del aprendizaje.

Quesada, Cedeño y Zamora (2015, p.19) mencionan al respecto: “El desarrollo de la docencia requiere que los participantes del proceso educativo se apropien de la misión definida por la institución; conozcan y respeten las características de la población meta y realicen una práctica coherente con los principios profesionales”. Esto permite que los docentes permeen a través del ejercicio de su labor con los estudiantes, la esencia del currículo en coherencia con la misión y visión institucionales.

Las direcciones de carrera, procuran mantener en acción los planes de desarrollo profesional, que estimulan en los docentes las áreas de conocimiento e interés para el mejoramiento de sus competencias profesionales y personales. Gracias a estos mecanismos de motivación, se favorece la continuidad de los procesos y un mayor compromiso para la excelencia en la calidad de la docencia, en beneficio de los estudiantes.

Los directores de carrera y los docentes, crean escenarios que permiten el contacto de los estudiantes con la investigación, a través de la aplicabilidad de las nuevas tecnologías, la apertura al conocimiento y al desarrollo del pensamiento científico riguroso. Mediante las estrategias de mediación docente, se da la deliberación, el debate crítico, la formación del criterio, la expansión del conocimiento, la aproximación a terrenos inexplorados y los fenómenos no estudiados.

Asimismo, el personal promueve que las carreras incluyan dentro de la actividad universitaria, actos académicos tales como seminarios, charlas, mesas redondas y disertaciones, que propician la identificación con el entorno social y económico de la comunidad. Además, el personal académico coadyuva a la participación docente y estudiantil en la extensión universitaria, mediante el desarrollo de los trabajos comunales universitarios, convenios interinstitucionales; contribuyendo a la solución de problemas detectados.

Por tanto, a través de la gestión de las carreras, la docencia, la investigación y la extensión, el personal académico no solamente contribuye a mejorar la calidad de la academia en la Universidad. Con sus acciones permite acreditar y sostener la acreditación oficial de las carreras, por medio del monitoreo, seguimiento, evaluación y ejecución de las propuestas descritas en el plan de mejoramiento continuo.

Personal Administrativo, Técnico y de Apoyo

El personal administrativo, técnico y de apoyo, por su parte, debe ser eficiente y suficiente para atender los distintos elementos de soporte al proceso académico (SINAES, 2009. p. 54). La idoneidad de los funcionarios que apoyan a la gestión académica permite un desempeño óptimo en los procesos administrativos y académico – administrativos de la institución, brindando un servicio con altos estándares de calidad.

El concepto de cliente, como hemos visto, es central en el modelo de gestión de calidad, nace de las necesidades que tienen las personas, quienes, para satisfacerlas, adquieren, compran y consumen productos o servicios. Y esta persona, al pagar y adquirir ese producto o servicio, obtiene conjuntamente el derecho que sea de la calidad esperada y anticipada (Lepeley, 2001. p.18).

Para las instituciones de Educación Superior Universitaria Privada, además de cliente, el estudiante es el centro y sentido de ser, hacia quienes están encaminados todos los esfuerzos, para que la atención que reciben en cuanto a los servicios administrativos y la educación integral, cumplan y superen las expectativas que puedan tener. El personal administrativo, técnico y de apoyo es el encargado de todos los servicios a los que los estudiantes tienen acceso.

Dentro de los principios de calidad integral a través de las áreas de gestión organizacional, Lepeley (2001, p. 20) menciona los siguientes: liderazgo, atención a las necesidades de los estudiantes, desarrollo de personal y de la organización que participan en la producción de los servicios educacionales. Asimismo, puntualiza en la planificación estratégica en la educación, en el análisis, la gestión de la calidad en los procesos de apoyo a la educación y el impacto que esta función tiene, a lo interno y a lo externo de la universidad.

Tanto las labores que desempeñan los distintos departamentos, como la calidad de la asistencia que brindan en eficiencia y eficacia y los horarios de atención, son aspectos inherentes al servicio completo y sistémico de la universidad. Se habla pues de un sistema, ya que, cada

funcionario y el trabajo que este desempeña, afecta significativamente al engranaje del todo para que se realice el proceso de la enseñanza y el aprendizaje.

El personal administrativo, técnico y de apoyo, no solamente es parte de la comunidad universitaria, sino que también es pieza fundamental para el mejoramiento de la calidad institucional con miras a la acreditación y reacreditación de las carreras. El SINAES (2009. p.54) establece que este personal debe contar con un plan de desarrollo profesional, para que sus funciones y servicios estén acordes con las necesidades del proceso educativo y de las demandas institucionales.

Por tanto, cuando se habla de condiciones óptimas de calidad en cuanto al trabajo que desarrolla el personal administrativo, técnico y de apoyo, no se desestima a ninguno de los individuos ni las funciones que realizan, todas son importantes. Además, las autoridades universitarias, motivan, sostienen y otorgan un peso importante de su gestión, en lograr liderar el talento humano para que trabajen dentro de un ambiente agradable, con condiciones y clima laboral idóneo, para que la autorrealización personal influya en la productividad y el compromiso de los colaboradores con la institución y con la visión constante del mejoramiento en vías de la calidad deseada.

El líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene visión de largo plazo y perspectiva global, busca soluciones, promueve ideas creativas, apoya el cambio, estimula las acciones de otros y las iniciativas proactivas, valora la competencia, aprende de otros, adopta lo mejor, delega responsabilidad y poder de decisión, da más importancia a lo que los colaboradores hacen bien y educa en lo que es posible hacer mejor (Lepeley, 2001. p.25).

Desde esta perspectiva, es evidente que la organización busca crecer en función del bienestar de todos, transformando procesos, mecanismos, estrategias y adicionando los recursos necesarios para lograr que todos los colaboradores puedan brindar respuestas ágiles y solucionar problemas de manera asertiva y adecuada. Es así, como una institución evoluciona no solamente hacia la

productividad como sinónimo de alta calidad, sino de alta calidad como sinónimo de un proceso sano en donde todas las partes se benefician entre sí.

En una institución educativa, todas las vivencias de los estudiantes son aprendizaje, por tanto, no se puede pormenorizar que la oferta de los servicios sea parte de este proceso de aprendizaje, en el que las personas realizan también sus propios ensayos de desarrollo personal y profesional, comunicación asertiva, solución de situaciones y aprovechamiento de oportunidades. Estas experiencias serán reproducidas más tarde y de manera prolongada, cotidiana y genuina en la sociedad; por ello, al hablar de calidad en la educación, cada parte cuenta.

Graduados

Los graduados de la institución son parte esencial de los procesos de autoevaluación para la acreditación, el mejoramiento continuo y la reacreditación de las carreras de la universidad ante SINAES. Ellos son uno de los principales indicadores de la calidad de la educación impartida en las instituciones educativas y de las necesidades del contexto, que van surgiendo a través de los avances, demandas y exigencias del mercado laboral.

Para mantener actualizadas las carreras, de acuerdo con la evolución de la disciplina, es necesario medir la inserción laboral de sus graduados y las competencias adquiridas por estos. Para ello, las instituciones involucradas y comprometidas en el mejoramiento de la calidad, ofrecen mecanismos para dar seguimiento a esta población, a través de actividades académicas de actualización profesional y reuniones con las direcciones de las carreras, con el fin de mantener una constante realimentación de los planes de estudio.

Mediante este vínculo con los graduados es posible obtener información sensible sobre la preparación recibida durante la carrera, que les ha permitido desempeñarse satisfactoriamente en su trabajo (SINAES, 2009. p. 71). Estas percepciones representan una gran oportunidad, para que se puedan detectar las necesidades de actualización en los planes de estudio, que llevan los estudiantes y de educación continua, para los graduados y su actualización permanente.

La calidad de la educación superior desde la perspectiva de los graduados, permite “analizar cómo evalúan los graduados las propias fortalezas y las debilidades en su formación superior para el desarrollo de habilidades para el trabajo y para obtener empleo” (Programa Estado de la Nación, 2017. p.365). Las cohortes de graduados realizan un análisis de la oferta académica de la institución y sus características.

Por medio de la evaluación constante de las carreras, los graduados también pueden sugerir recomendaciones sobre el personal docente, la importancia de la investigación, las instalaciones, el equipamiento de laboratorios, la infraestructura, los recursos tecnológicos y bibliográficos, los servicios administrativos y las demandas del mercado. De tal manera que, la universidad encuentra en esta relación, la coyuntura necesaria y eficaz para tomar decisiones en el rumbo de la acción pedagógica.

Empleadores

Por su parte, los empleadores también son parte de los actores inmersos en el proceso de la autoevaluación para la acreditación de las carreras. El sector empleador permite a las universidades conocer la pertinencia de la educación recibida por sus colaboradores en cuanto al desarrollo integral de competencias funcionales y vanguardistas, para sustentar y solventar las necesidades de este mercado.

El vínculo que se tiene con el sector empleador, permite identificar la importancia de la evaluación constante en aras de contribuir al desarrollo personal y socioeconómico del país:

Evaluar la pertinencia de la educación superior es relevante para dar cuenta del aporte concreto que las universidades hacen al país, tanto ofreciendo nuevos profesionales para insertarse en el mundo del trabajo como produciendo el conocimiento científico y tecnológico que apuntala el desarrollo económico (Programa Estado de la Nación, 2017. p. 274).

Es esta población la que permite tener un acercamiento más próximo a la evaluación de los graduados en cuanto a las competencias disciplinares y personales, las habilidades y capacidades con que se enfrentan a la vida laboral, para avanzar asertivamente y relacionarse en el ambiente circundante y ante el mundo actual. Los empleadores les permiten a las direcciones de carrera y a las autoridades universitarias, revisar y gestionar las acciones predictivas para el desarrollo de disciplinas de punta, que respondan a las demandas que imperan en la sociedad:

Costa Rica vive un período de modesto y volátil crecimiento económico, severo déficit fiscal y escasas expectativas de creación de empleo. En este contexto, toda medida que busque mejorar la eficiencia en la asignación de recursos públicos y privados redundará en mayores posibilidades para aumentar la cobertura y la calidad de educación superior del país (Programa Estado de la Nación, 2017. p. 274).

El compromiso que tienen las universidades, conlleva a cuestionarse las modificaciones, que se han de llevar a cabo para que las proyecciones, que se tienen de las carreras, se desarrollen no solamente en virtud de una certificación nacional de excelencia en la calidad de la educación, sino verdaderamente en una cultura de calidad. Esta cultura permite el desarrollo de sociedades económicamente productivas y evolucionadas, individuos éticos, profesionales, autorrealizados y competentes para colaborar y liderar proyectos innovadores y progresistas.

Conclusión

La educación no es estática, sino que avanza al compás del mundo actual, de las demandas tanto disciplinares como personales requeridas para la inserción laboral, con altos índices de productividad; pero también con valores éticos y humanos, con habilidades interpersonales e intrapersonales. El profesional de hoy es un ser integral, capaz de ajustarse y transformarse ante el cambio, de dar soluciones alternas a las situaciones por resolver.

Para ejecutar los ideales que se esbozan en la misión y visión de las instituciones de educación superior universitaria, es tan necesario como imprescindible y urgente, cuestionar el qué,

el cómo y el para qué de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para ello, las instituciones pueden acogerse de manera voluntaria, a pasar todo su escenario educativo por el filtro de una metaevaluación para el mejoramiento continuo.

Esta metaevaluación consiste en un proceso científico y sistemático en el que cada una de las partes del todo de la educación, es analizada como participante activo de los procesos que se realizan para el desarrollo de una cultura de calidad. En Costa Rica, el SINAES es la entidad nacional que colabora para que las instituciones puedan estudiar sus mallas curriculares, sus mecanismos, procedimientos, recursos humanos y físicos, entre otros, para garantizar la excelencia en la calidad de la educación.

Los modelos de gestión de la calidad educativa, procuran comprender el todo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las partes o elementos que lo conforman. Esta visión integradora, permite entender y asimilar la importancia de todos los actores que participan en los procesos de autoevaluación y acreditación de las carreras.

Los estudiantes son el centro y objeto de las instituciones de Educación Superior Universitaria, los docentes, quienes gestionan y desarrollan el currículo a través de su acción y mediación pedagógica, el personal administrativo y técnico, quien apoya los procesos educativos, brindando servicios eficientes y suficientes. Asimismo, los graduados como expertos fungen como vínculo entre la universidad y el medio laboral.

Por último, el sector empleador, es el que indica la pauta del mercado laboral y las competencias, que requieren tener los profesionales para enfrentarse a su medio de manera exitosa. Además de todas estas poblaciones, que intervienen en el mejoramiento de la calidad académica, existe un entorno que contextualiza, y los insumos necesarios para que se lleve a cabo un proceso educativo con resultados de alta calidad.

Por tanto, la cultura de la calidad de la educación, se relaciona íntimamente con el compromiso que tienen las universidades de crear profesionales que sean agentes de cambio en la

sociedad. Para lograrlo, articula cada uno de los actores que forman parte de los procesos de autoevaluación con miras a la acreditación de las carreras.

El resultado de la planificación estratégica de las universidades y su capacidad en recursos diversos para mejorar la calidad de la educación, revoluciona la manera de enseñar y aprender, preparando a los graduados para enfrentarse a pasos agigantados en el avance tecnológico y la globalización actuales.

Dentro de los elementos que pueden considerarse para cada uno de los indicadores de calidad, se mencionan: en el caso de los estudiantes, la importancia de su realimentación a la Universidad sobre cada uno de los servicios académicos, administrativos y recursos pedagógicos que se disponen para su desarrollo integral. Asimismo, el valor de sus observaciones dentro de la gestión curricular.

Por otra parte, el personal académico participa en la dimensión del proceso educativo, relacionado con el desarrollo del currículo y el funcionamiento de las carreras. El desempeño docente se refleja en la metodología aplicada, la gestión de la carrera, los servicios que ofrece, el desarrollo de la investigación y la disponibilidad de los recursos para el desarrollo de los procesos de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes y su relación con el contexto.

El aporte del personal administrativo, técnico y de apoyo, está centrado en la atención óptima, eficiente y eficaz de los distintos elementos de soporte al proceso y gestión académica, en cuanto a los procesos administrativos y académico – administrativos de la institución. De esta forma, la sinergia en los esfuerzos de todo el personal, permite brindar un servicio integral, con altos estándares de calidad.

Los graduados permiten a las instituciones obtener información sensible sobre la formación recibida durante la carrera y la relación con esta para un desempeño eficiente y eficaz a nivel laboral. Esta realimentación surge a tenor de la revisión del currículo y la actualización permanente de los planes de estudio para la calidad en la gestión curricular y sus resultados, así como la necesidad de educación continua y actualización permanente para esta población.

El trabajo con los empleadores, le permite a la institución evaluar constantemente los planes de estudio, para contribuir al desarrollo profesional y socio-económico del país. Esta población tiene un aporte concreto para evaluar la pertinencia de la educación recibida, en torno al desarrollo de competencias funcionales, disciplinares y personales, tomando en cuenta las tendencias vanguardistas para responder a las necesidades del mercado.

Un profesional formado bajo los principios de una universidad de excelencia en la calidad de la educación es capaz de optimizar su desarrollo personal, disciplinar y social para proyectarse a la sociedad y fortalecer el desarrollo económico del país. De ahí la importancia de contar con cada uno de los actores involucrados en los procesos de autoevaluación y acreditación de las carreras ante SINAES. Educación de alta calidad, es sinónimo de progreso y bienestar personal y social.

Referencias

- Fishel, A. (1990). Educación y Crisis en la Sociedad Costarricense Contemporánea. Revista ABRA, Universidad de Costa Rica. 10 (13), 261. Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/view/4456>
- Gimeno, J. (2010). Saberes e Incertidumbres sobre el Currículum. España: Ediciones Morata, S.L.
- Lepeley, M. (2001). Gestión y Calidad en Educación. Chile: McGraw-Hill Interamericana de Chile LTDA.
- Programa Estado de la Nación (2017). Sexto Informe Estado de la Educación. Recuperado de: <http://www.estadonacion.or.cr/educacion2017/informe-para-descarga.html>
- Quesada, M., Cedeño, M., Zamora, J. (2015). El Diseño Curricular en los Planes de Estudio: Aspectos Teóricos y Guía Metodológica. Costa Rica: Editorial Universidad Nacional.
- Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. (2009). Manual de Acreditación Oficial de Carreras de Grado del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. Recuperado de: http://www.sinaes.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=111
- Stockman, R. (2009). Evaluación y Desarrollo de la Calidad. Bases para una Administración de la Calidad Orientada hacia Impactos. Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.