



**SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD  
DE LA EDUCACIÓN**

**CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN  
(CNEA)**

**INFORME FINAL  
VISITA DE VERIFICACIÓN EXTERNA  
UNAN-León  
(07-12 Julio de 2014)**

**COMITÉ DE VERIFICACIÓN EXTERNA**

Dr. Armando Ulloa González.

M. Sc. Juanita López Bravo.

M. Sc. Heberts Omar Bonilla.

Dra. Marcia Vargas Hernández (Coordinadora Técnica del equipo).

**Managua, Nicaragua**

**15, Agosto 2014**

## **ESTRUCTURA DE CONTENIDO**

I.	INTRODUCCIÓN .....	2
	Presentación de la Institución .....	2
	Descripción de la Visita .....	3
	Previo a la visita.....	4
	Estrategia de Trabajo para la formulación de los Instrumentos de verificación de Información a ser utilizados durante la semana de visita .....	5
	Colaboración de parte de la Institución .....	5
	Problemas presentados en la visita .....	7
	Cierre de la visita.....	7
II.	CUERPO DE INFORME .....	7
	EVALUACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN .....	7
	ANÁLISIS DETALLADO POR FUNCIONES Y FACTORES.....	11
	FUNCION GESTIÓN INSTITUCIONAL .....	11
	FUNCION: DOCENCIA .....	34
	FUNCION INVESTIGACIÓN .....	49
	FUNCIÓN: PROYECCIÓN SOCIAL.....	54
	Análisis comparativo de las valoraciones por factor realizadas en el informe de autoevaluación de la UNAN-LEÓN entregado al CNEA y las realizadas por el CVE-CNEA .....	56
	Análisis comparativo de fortalezas y debilidades por función del informe de autoevaluación 2013-2014 de la unan-león y la valoración del CVE-CNEA.....	67
	Valoración de las Acciones de Mejora señaladas por el Comité de Autoevaluación Institucional (CEI-UNAN-León) e identificación de otras nuevas en su caso (CVE-CNEA) .....	74
	Comentarios de las Autoridades de la Institución evaluada .....	78
III.	CONCLUSIONES .....	79
IV.	RECOMENDACIONES PARA FUTUROS PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN .....	82
V.	BIBLIOGRAFÍA.....	84
VI.	ANEXOS .....	85

## I. INTRODUCCIÓN

### Presentación de la Institución<sup>1</sup>

La UNAN-León fue creada en el año 1812, siendo la segunda Universidad de Centroamérica y la última de América fundada durante los últimos días de la colonia española. La Universidad se reorganizó a mediados de la década de los años 1880 sobre la base del modelo napoleónico, bajo la influencia del esquema organizativo asumido por el resto de las universidades latinoamericanas. En 1947 la Universidad de León fue elevada al rango de Universidad Nacional como dependencia directa del Ministerio de Educación.

El Rector Fiallos Gil hizo las gestiones pertinentes y logró la autonomía universitaria el 27 de marzo de 1958 mediante el decreto ejecutivo número 38, acuñándose el nuevo lema institucional: "A la libertad por la universidad" lema que mantiene su vigencia hasta nuestros días. La autonomía universitaria fue elevada a rango constitucional en el año 1966, bajo el rectorado del Dr. Carlos Tunnermann, a partir de esa fecha se inició una época de transformación y modernización de la universidad, que se prolongó hasta inicios de los años 80's.

En el año 1982 por decisión del gobierno, la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua se separa y transforma en la UNAN-León y UNAN-Managua. Actualmente, la UNAN-León se rige por la Ley 89 de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y su reforma del año 90 y los Estatutos de 1992. A partir de 1995, se inició un proceso de reforma universitaria y se elaboró el Proyecto Educativo de la UNAN-León considerando la redefinición de la Misión institucional, de los principios y valores institucionales; el diseño de nuevos planes de estudio enfocados en la pertinencia social y en las metodologías activas y constructivista del aprendizaje, la práctica profesional.

En 1997 inició el proceso de sensibilización sobre la autoevaluación institucional. En 1998 inició la transformación del currículo con la introducción del Año Común que cursan todos los estudiantes que ingresan a la UNAN-León, para lo cual deben de realizar un examen de admisión. En los últimos ocho años se han abierto nueve programas académicos que conducen a igual número de licenciaturas, casi todas con la asesoría y cooperación académica de universidades extranjeras, especialmente de origen español.

En el año 2014, la UNAN-León<sup>2</sup> presenta una oferta académica de 35 carreras de pregrado, y 4 a nivel técnico superior. En las áreas de salud, 7 carreras; en Educación

---

<sup>1</sup> Información extraída de la página web de la UNAN-León, [http://www.unanleon.edu.ni/resena\\_historica.html](http://www.unanleon.edu.ni/resena_historica.html)

y Humanidades; 13 carreras; en Ciencia y Tecnología, 9 carreras; en Ciencias Económicas y Empresariales, 6 carreras; 38 programas de posgrados, contando con 11 a nivel de Especialidad, 25 programas de Maestrías y 2 Doctorados. La Universidad atiende a una población estudiantil de 20,735<sup>3</sup> en la Sede Central y los tres CUR, destacándose que en los CUR se atiende, en promedio, 1250 estudiantes.

La Institución cuenta con la Sede Central, ubicada en León, y tres Centros Universitarios Regionales (CUR), ubicados en: Somoto, Somotillo y Jinotega. El primero fue creado en el año 2007 y los otros dos en el año 2008; todos debidamente aprobados por el Consejo Universitario. Además, en la Sede Central se encuentran 11 Centros de Investigación y 13 Laboratorios especializados en las áreas de Salud, Alimentos, Ambiente, Ciencias Jurídicas, Ciencias Económicas y Empresariales y Biotecnología, entre otros.

## Descripción de la Visita

El Comité Técnico de Verificación Externa (CVE) nombrado por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CNEA) Nicaragua estuvo integrado por:

Dr. Armando Ulloa González.

M. Sc. Juanita López Bravo.

M. Sc. Heberts Omar Bonilla.

Dra. Marcia Vargas Hernández (Coordinadora Técnica del equipo).

La Visita fue efectuada en la semana del 07 al 12 de Julio de 2014. El Plan de Visita fue elaborado por el CVE tomando en consideración las características de la UNAN-León: en cuanto a su oferta académica de pregrado y posgrado; la cantidad de estudiantes activos; las características de la Sede Central, ubicada en la ciudad de León; la cantidad de Centros Universitarios Regionales (CUR) y su ubicación Jinotega, Somoto y Somotillo (El Plan de Visita, en el Anexo No. 1, documento en físico).

Previo a la visita, los miembros del CVE valoraron la importancia de visitar cada uno los Centros Universitarios (CUR) y dedicar un día completo por Centro. Además, se valoró el desarrollo de la Sede Central, en cuanto al número de Facultades, de Centros de Investigación, la cantidad de estudiantes que son atendidos en cada una de sus Facultades, la cantidad de laboratorios en comparación con la infraestructura de los CUR. Una vez formulado el Plan de Visita, fue entregado al CNEA, quién lo remitió formalmente al Comité de Evaluación Institucional (CEI) de la UNAN-León para

---

<sup>2</sup> Información extraída del Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Abril, 2014

<sup>3</sup> Información extraída del Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Abril, 2014, pág. 7, párrafo 2.

consensuarlo y delimitar todo el apoyo logístico para garantizar el cumplimiento del mismo.

### Previo a la visita

Los miembros del CVE-CNEA recibieron oportunamente, los documentos que recogen los resultados de la Autoevaluación realizada por la institución visitada que permitieron guiar el trabajo de verificación externa. Los documentos fueron los siguientes:

1. Plan de Autoevaluación Institucional. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Mayo, 2013.
2. Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Abril, 2014
3. Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Junio, 2010.
4. Proyecto Educativo de la UNAN-León. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Octubre, 1997.
5. Reforma al Marco Referencial para el Diseño Curricular por Competencias 2011. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Junio, 2012.
6. Estatuto 2007. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. 2007.
7. Metodología Estadística. UNAN-León, abril 2014.

El Plan de Trabajo previo a la Visita consistió en: Primeramente, una lectura y valoración Individual por parte del CVE-CNEA, de todos los documentos enviados por la Institución con el propósito de tener un pre-dictamen individual. En esta etapa, se utilizó como herramienta sustantiva de trabajo el Formato de Valoración de Informe Final, entregado en el Curso de pares de CNEA, 2013, concretamente la Matriz que se encuentra en el acápite de Resultados, Análisis detallado por funciones y factores, disponible en el Anexo No. 2, archivo digital).

Y Posteriormente, se realizaron un total de 14 sesiones de trabajo, con un total de 48 horas (10 sesiones de 4 horas y 4 sesiones de dos horas cada una) en el periodo comprendido, entre el 10 de Junio y el 06 de Julio de los corrientes. Estas sesiones tuvieron como objetivo general consensuar la valoración individual realizada de cada uno de los aspectos del informe, concentrándose en la valoración de cada uno de los indicadores, de los factores y de las funciones, cumpliéndose con el objetivo propuesto (En el Anexo No. 3, documento en físico, se encuentra la hoja de control de asistencia de los miembros del CVE-CNEA de todas las sesiones de trabajo realizadas previa a la visita).

## **Estrategia de Trabajo para la formulación de los Instrumentos de verificación de Información a ser utilizados durante la semana de visita**

Un vez concluida la etapa previa, el trabajo fue distribuido entre los miembros de tal manera que se pudiera disponer del conjunto de inquietudes a considerar en las entrevistas y conversatorios a los diferentes sectores (autoridades superiores e intermedias, personal académico permanente, profesores horarios, personal administrativo y de servicios), los Grupos Focales (conversatorios), las Observaciones durante las visitas en situ (En el Anexo No. 4, archivo digital, se encuentran las Guías de Entrevistas y Conversatorios a ser aplicadas durante la visita).

Así mismo, el CVE-CNEA elaboró un listado de Documentos a chequear durante la visita, así como los espacios físicos a observar, la matriz de análisis documental a ser utilizada durante la visita. También las instancias a visitar en búsqueda de la verificación de aspectos que son significativos para el funcionamiento de la misma, como las bases de datos de la biblioteca, el sistema de información del Registro Académico, los diferentes softwares que utilizan algunas instancias administrativas, financieras, académicas dentro de su trabajo cotidiano (dirección de planificación, Finanzas, administración, Direcciones e instancias similares en los CUR, entre otros).

### **Colaboración de parte de la Institución**

La coordinadora del CVE-CNEA envió al Comité de Evaluación Institucional un listado de documentos para tenerlos disponibles durante la visita. En ese listado se especificaron un total de 110 documentos referidos a indicadores de todos los factores y Funciones Universitarias (Disponible en el Anexo No. 5, documento en físico).

A su vez, se les solicitó el *Listado de todo el personal administrativo y académico de la Sede Central y de los CUR*, con el propósito de seleccionar las muestras a ser incluidas en las entrevistas y conversatorios por sectores. Se obtuvo una respuesta positiva a esta solicitud y fue posible seleccionar al personal necesario previo a la visita (Disponible en el Anexo No. 6, documento en físico).

Durante la visita, también se solicitaron otro conjunto de documentos y datos de Registro Académico, teniendo la institución una completa disponibilidad en facilitarlos. Se obtuvo una respuesta positiva a toda solicitud de documentación.

En los CUR la disponibilidad y atención a la Observación en situ fue atendida en tiempo y forma por el director y personal de cada CUR.

### *Sobre el apoyo logístico, local, los medios y la disponibilidad del personal del CEI*

La Universidad brindó a los miembros de la Comisión todo el apoyo logístico requerido para el desarrollo de sus funciones. Durante la visita se tuvo acceso a

amplia información documental y se entrevistaron con múltiples estamentos de la Universidad. Todos los grupos y personas entrevistadas durante la visita se mostraron con una actitud abierta, dispuesta, franca y positiva.

A continuación se detallan los involucrados en las entrevistas:

1. El Rector y Autoridades Superiores: Rector, Vice Rectora General, Secretaria General, Vice Rectoría Académica, Vice Rectoría de Investigación Postgrado y Proyección Social, Vice Rectoría de Relaciones Externas, Gerente Administrativa Financiera, Coordinador de posgrado, Director de Proyección Social, Directores de CUR, Gerencia, Director de la DIPEI y Coordinador de CEI<sup>4</sup>, Decanos, Presidente CUUN, Secretario SIPROES y SAAM Dirección Superior (7).Decanos (8) y CUR (3).
2. Entrevista con estudiantes de modalidad regular y sabatina.
3. Entrevista con personal administrativo y de Servicio.
4. Entrevista con directores Académicos administrativos.
5. Entrevista con directores de Centros de Investigación.
6. Entrevista con Director y Responsables de Bibliotecas.
7. Entrevista con empleadores.
8. Entrevista con Graduados.
9. Entrevista con Docentes permanentes y horarios.
10. Entrevista Secretaria General.
11. Entrevista Vicerrectoría Académica.
12. Entrevista Vicerrector de Investigación Posgrado y Proyección Social
13. Entrevista Vicerrector de Relaciones Externas
14. Entrevista con el Director de Bienestar Estudiantil
15. Entrevista con el Director de RRHH
16. Entrevista con el Coordinador Posgrado
17. Entrevista con el GAF
18. Entrevista con Jefes de Departamento docente
19. Grupo Focal con el DIPEI
20. Entrevista con Decanos y Director de Programa (Medicina Veterinaria)
21. Reunión con Vice Decanos y Secretarios Académicos
22. Entrevistas y conversatorios con estamentos de los CUR de Somotillo, Somoto y Jinotega: Conversatorio con la autoridades, entrevista con colaboradores locales (Alcalde, APC, Productores, ONG), Entrevista con Graduados, Entrevista con Profesores, Entrevista con los estudiantes
23. Entrevista a académicos jubilados
24. Entrevista a Directivos SIPROES
25. Entrevista a Directivos SAAM
26. Entrevista a Dirigentes estudiantiles CUUN

Durante la semana de visita se entrevistaron a 451 personas de la comunidad Universitaria de los cuales 269 pertenecían a la Sede Central y 182 de los CUR.

---

<sup>4</sup> CEI: Comisión de Evaluación Institucional

Asimismo, los miembros del CVE-CNEA realizaron un recorrido en las instalaciones físicas de todas las Facultades y los tres CUR, se visitaron aulas, bibliotecas, laboratorios, centros de investigaciones. El Plan de visita incluye un total de 75 actividades programadas, en los seis días contemplados (Anexo No. 1 se encuentra el Plan de Visita; en el Anexo No. 7 se dispone de Galería de Fotos, visita UNAN-León por día, archivo digital; en el Anexo No. 8 Listados de Asistencias de los participantes por día, según Plan de visita ejecutado por el CVE-CNEA, entregado en original por día).

### Problemas presentados en la visita

De todas las actividades programadas en el Plan de Visita solamente una, la planificada a efectuar en Somoto en la relación a *la entrevista con los graduados*, debido a que no se presentaron en el día programado. Las autoridades del CUR no brindaron mayores explicaciones, ellos señalaron que los invitaron a la reunión y que no tenían información por qué no se habían presentado. El CVE-CNEA cumplió 74 de las 75 actividades programadas (99%).

### Cierre de la visita

El último día de la visita, se realizó la presentación del informe oral de la valoración externa realizada. Esta presentación siguió las indicaciones contenidas en la guía de verificación externa de pares evaluadores. Los miembros de la CVE-CNEA agradecieron a las autoridades universitarias de la UNAN-León y todo el personal de la Comisión de Autoevaluación Institucional el apoyo recibido y la confianza depositada para la realización de la verificación.

## II. CUERPO DE INFORME

### EVALUACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

#### Valoración de la composición y método del trabajo del Comité de autoevaluación institucional

Valoración de los Principios y características de la evaluación institucional con fines de mejora

Principios	Incipiente	En Desarrollo	Consolidado	Evidencias y Comentarios
Participativa		X		En algunos conversatorios con los sectores expresaron que la participación fue limitada. Asegurar mayor participación de



				la comunidad universitaria en la formulación implementación del plan de mejora y sistematizar las evidencias respectivas.
Rigurosa			X	
Flexible			X	
Equitativa		X		El cálculo de la muestra fue explicado por la DIPEI, ellos consideraron todos los sectores como un solo Universo (consideraron como estratos: estudiantes, docentes y administrativos) al ser mayoría los estudiantes limitó una muestra más representativa de profesores y administrativos. Al respecto, el representante de los trabajadores administrativos expresó la falta de un mayor involucramiento de la comunidad universitaria y de dar a conocer más los resultados a las bases. Los estudiantes expresaron poca participación en el proceso de AEI.
Transparente			X	
Ética			X	
Pública			X	
Integral			X	
Intercultural	X			Se encontró solamente el abordaje de este principio en un indicador el No. 83.

Incipiente: Que está empezando a desarrollarse.

En Desarrollo: Que ha progresado, pero todavía no se ha desarrollado completamente.

Consolidado: Que esta fortalecido, solidificado y afianzado.

### Valoración de aspectos metodológicos en el proceso de autoevaluación con fines de mejora

Aspectos	Valoración
Utilización de al menos un criterio de evaluación en los juicios de valor de cada indicador	En los resultados se muestran una síntesis del análisis de cada uno de los indicadores, en algunos casos se omite la utilización del criterio de evaluación (Indicadores 12, 14, 30, 68, 69 entre otros) o bien se hace un análisis muy escueto sin citar los respaldos de las afirmaciones que se describen, esto no quiere decir que no se haya hecho el análisis, más bien si se hicieron no se puede constatar porque falta la articulación de los respaldo con el informe de AEI (no

	<p>hay citas o referencias que te puedan ilustrar fácilmente todo el trabajo realizado).</p>
<p>Estructuración del informe final (Introducción, Descripción general de la institución, Metodología de autoevaluación, Resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Respaldo)</p>	<p>El informe contiene todos los apartados que la Guía del CNEA (2011) sugiere. En el Capítulo III de Resultados y Análisis, se encuentra estructurado en correspondencia a la Matriz de AEI, Función, Factor e indicadores, se especifica el análisis por indicador, en algunos casos este análisis se hace integrando varios indicadores lo que dificulta la identificación de las afirmaciones y sus correspondientes respaldos de la situación actual de un indicador particular.</p> <p>En el informe final se ubicaron anexos para algunos indicadores, estos fueron muy escasos para fundamentar los resultados de la mayoría de los indicadores, razón por la cual se solicitó información previa a la visita para contrastar lo que se describió en el informe, además de otro listado de documentos que era necesario para ser revisado durante la semana de verificación.</p> <p>Se denota que los criterios de evaluación fueron indagados durante la etapa de recolección y análisis de la información primaria, no obstante en el informe una gran parte no fueron incorporados.</p> <p>Se presenta la valoración por factor y una vez concluidos el conjunto de factores que forman parte de una función particular se presentan las Fortalezas, debilidades y acciones de mejora de la Función, como resultados de todos los factores e indicadores descritos. Se considera que hizo falta antes de enunciar las Fortalezas, Debilidades y Oportunidades de mejoras por Función, un balance general y breve de los factores analizados.</p>
<p>Utilización de técnicas e instrumentos para recolectar la información (Análisis documental, Entrevista, Encuesta, Observación, Grupo Focal)</p>	<p>Se utilizaron todas las técnicas que la Guía del CNEA (2011) recomienda, lo que hizo falta fue articular y mostrar como parte de los ANEXOS (electrónicos) todos los instrumentos a aplicados y sus resultados debidamente articulados a cada indicador y no como se entregó, por instancia o con el nombre de la persona que estuvo a cargo de la aplicación de un instrumento particular, estaba poco organizada, lo que generó mayor tiempo en la identificación de las evidencias para cada indicador.</p>
<p>Información completa con relación a los factores que se evaluaron</p>	<p>En general se encuentran todos los factores que la Guía del CNEA (2011) exige, no obstante algunos indicadores no fueron tomados en cuenta (por ejemplo el No. 5, 13 y 67 del CNEA), otros indicadores fueron integrados en uno solo (por ejemplo el No. 1 y 2 del CNEA se unificó en el No. 1 de la Institución), se adicionaron algunos indicadores de interés de la institución que no lo contempla la Guía del CNEA como el No. 5 declarado en el Informe de la</p>

	Institución, todo esto no se aclaró en el acápite de metodología del informe (Ver detalles en Formato de Valoración de Informe Final, entregado en el Curso de pares de CNEA, 2013, Anexo No. 1, archivo digital).
Articulación y Coherencia interna del informe	El informe de AEI entregado tiene algunas citas de los respaldos técnicos, no todas, por ejemplo se carece de las citas de los resultados de los instrumentos aplicados, sobre todo las matrices consolidadas del Análisis Documental, la Observaciones realizadas en cada uno de los CUR, se presentaron las consolidadas y los consolidados de los grupos focales).
Análisis de la Información recopilada	En la etapa de procesamiento de información se utilizaron matrices de análisis y de triangulación, pero muy pocas fueron referentes para la redacción del informe. Por lo antes descrito, en la información electrónica enviada, los resultados de los análisis la mayoría de los casos, no se citan adecuadamente los documentos primarios con los que se realizaron los análisis documentales y solamente se entregaron consolidadas, como por ejemplos las Guías consolidadas de características de Infraestructura de todas las Facultades y CUR y no las primarias.
Validez y Confiabilidad de la información	Se dispuso de un documento titulado: Metodología Estadística (Abril, 2014) donde hay información teórica de los aspectos cuantitativos, las escalas Likert, no se explica cómo fue calculado el coeficiente alfa, expresa que se calculó para los cuestionarios, utilizadas, no se citan las bases de datos que le dan el soporte técnico a los cálculos. Durante la visita no fue posible constatar los análisis estadísticos realizados con las bases de datos de las encuestas aplicadas. Se asume que están las bases de datos de las encuestas a estudiantes, docentes y administrativos y que fueron realizados los Cálculos de coeficiente de confiabilidad, análisis de validez de contenido de ítems declarados de las encuestas).

## ANÁLISIS DETALLADO POR FUNCIONES Y FACTORES

### FUNCION GESTIÓN INSTITUCIONAL

#### **Factor: Proyecto Institucional**

El proyecto institucional se encuentra en tres documentos: El Proyecto Educativo, el pensamiento estratégico y el Estatuto (2007). Se carece de un documento integrado. El acta de aprobación es la del Estatuto 2007, corresponde a la No. 326 del Consejo Universitario (CU) del 14 de Diciembre del año 2007. Se constató que la página web es uno de los mecanismos de difusión permanente de la Misión y Visión de la Institución. Además en la documentación oficial, como el Estatuto 2007 se encuentra la Misión y la Visión Institucional (como contraportada). Sin embargo, no hay registros físicos (hojas de asistencia de profesores, personal administrativo, funcionarios, entre otros) sobre el proceso de discusión, consulta y difusión de la Misión y Visión, tampoco hay evidencias documentales de los procesos realizados para su actualización. En los documentos suministrados por el CEI-UNAN-León (07-12 Julio 2014) no se encontraron evidencias de informes de encuestas anteriores sobre el proceso de discusión y consulta del Proyecto Institucional.

En los conversatorios realizados con los estudiantes (de la Sede Central<sup>5</sup> y de los CUR de Somoto, Somotillo<sup>6</sup> y Jinotega); con los Jefes de Departamentos; Secretarios Académicos; los Directores Académicos Administrativos; los Profesores permanentes y Profesores horarios de la Sede Central<sup>7</sup> y de los CUR<sup>8</sup> expresaron que durante los años 2005 a 2007, hubieron esfuerzos orientados a la divulgación del Proyecto Institucional, con los tres sectores de la Universidad (profesores, estudiantes, administrativos) particularmente la Misión, Visión, Valores y Principios, hasta la aprobación del Estatuto en el año 2007. No obstante este proceso no ha sido sostenido. En particular, en el conversatorio con los estudiantes de la Sede Central y de los tres CUR expresaron que poco conocen sobre el Proyecto Institucional, incluyendo la Misión y la Visión, solamente los estudiantes de Estudios Generales y los de primer ingreso afirmaron que se les dio a conocer el Proyecto Institucional como parte del proceso de inducción a la Universidad.

*Sobre el prestigio e imagen institucional se confirmó, en las entrevistas realizadas a estudiantes, profesores permanentes y administrativos, acerca del alto prestigio que*

---

<sup>5</sup> Conversatorio realizado en la Sede Central, el 07 de Julio de 2014, según Plan de visita del Comité de Verificación Externa (CVE-CNEA).

<sup>6</sup> Conversatorios realizados en el CUR de Somoto y Somotillo, el 09 Julio de 2014 y en Jinotega el 10 Julio de 2014, según Plan de visita del CVE-CNEA.

<sup>7</sup> Conversatorio realizado en la Sede Central, el 08 de Julio de 2014, según Plan de visita del Comité de Verificación Externa (CVE-CNEA).

<sup>8</sup> Conversatorios realizados en el CUR de Somoto y Somotillo, el 09 Julio de 2014 y en Jinotega el 10 Julio de 2014, según Plan de visita del CVE-CNEA.

tiene la institución. No obstante, expresaron que es necesario realizar esfuerzos para mantenerlo, remarcando la calidad académica en los diferentes aspectos de su quehacer.

### **Factor: Plan de Desarrollo Institucional (PDI)**

Existe un documento oficial del PDI 2010-2019 aprobado por la máxima autoridad, Consejo Universitario (CU). Se verificó en el acta de CU No. 370, pág. 20 y 27 su aprobación. No se dispone de la guía de Análisis documental para verificar el análisis de correspondencia entre el PDI y la Misión y Visión institucional. Sobre el Proyecto Educativo (1998), en el conversatorio sostenido con el equipo de la DIPEI<sup>9</sup>, expresaron que, "... el PDI 2010-2019 toma como norte esas áreas que están definidas en el Proyecto Educativo que son la Docencia, la Investigación, la Proyección y la Gestión". No obstante, afirmaron que, el Proyecto Educativo requiere de algunos ajustes orientados por ejemplo al tema de la calidad, hay algunos lineamientos básicos pero no como un sistema de aseguramiento de Calidad, en el PDI se retoma como un eje. Hay algunos aspectos de carácter de Curriculum, de modelo, de enfoques, que a estas alturas requieren de ajustes que se elaboren al mismo Proyecto Institucional.

No se encontraron evidencias físicas (registros de asistencia) sobre *la participación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria en el proceso de formulación y consulta del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019*. En el conversatorio sostenido con los estudiantes, profesores permanentes y horarios (de la sede Central y de los CUR) expresaron no haber tenido participación durante el proceso de formulación del PDI y tener poco conocimiento del contenido del mismo. Al respecto, en el conversatorio con el personal de la DIPEI<sup>10</sup>, el director expresó que, "... hay situaciones en las que estructuras de dirección se les orienta que se discutan con su personal éstos documentos, siempre notamos que estos procesos no logran desarrollarse adecuadamente. Por ejemplo una de las dificultades que hay en las Facultades cuando hay procesos electorales, como que la Facultad se divide entre los candidatos que están enfrentados, si gana uno, éste invita a sus simpatizante y excluye a los de la plancha opositora y eso ha costado mucho porque compañeras y compañeros son sustituidos sin tomar en cuenta el aprendizaje y lo que se ha invertido en ellos".

Otros aspectos que se señalaron es la baja asistencia en las reuniones que son formalmente convocadas, la no lectura de los documentos entregados, la no articulación del PDI versus presupuesto, en los avances trimestrales siempre están las causales de recursos para la implementación de las actividades, hay desmotivación en el personal por el avance real del plan debido a las posibilidades limitadas de recursos. Todo lo anterior respalda la poca apropiación y la limitación que se tiene para la ejecución de las acciones declaradas en el PDI (2010-2019).

---

<sup>9</sup> Conversatorio realizado en la Sede Central, el 08 Julio de 2014, según Plan de visita del CVE-CNEA.

<sup>10</sup> Ídem.

Con base en lo anterior, se considera que la participación de la comunidad universitaria en el proceso de formulación del PDI fue limitada, según las opiniones vertidas en los conversatorios realizados, además el limitado conocimiento y apropiación del Proyecto institucional son aspectos desfavorables para un buen clima organizacional que contribuya al logro del Proyecto Institucional.

*Respecto a la derivación de los Planes Operativos Anuales (POA) del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019*, de las diferentes instancias académicas y administrativas de la Institución. En la documentación entregada, se constató la existencia de un documento que especifica la metodología de trabajo, establecida por la DIPEI, dirigida a todas las instancias de la Institución, de los años 2011 y 2012. Se realizó un muestreo con las Facultades de la Sede Central y se constató la existencia del POA de los años 2012 y 2013.

En el conversatorio con la DIPEI<sup>11</sup>, el Director aseveró que, “...desde que se elaboró el Plan Estratégico (2004-2007) el plan se acompañó de una metodología para la construcción del Plan Operativo derivados del PDI, de alguna manera se vino trabajando esa metodología y se ha venido afinando año con año, se le hacen pequeños ajustes, hasta la fecha”. El ajuste más profundo fue en la parte del cumplimiento de la ley presupuesto y la reforma de ley de contratación, se hacía más evidente la necesidad de articular el proceso de planeamiento con el proceso presupuestario. Actualmente, lo que se logra distribuir dentro del proceso de planeamiento es el presupuesto de funcionamiento institucional que es lo que queda una vez que se separa lo que corresponde a Salarios, becas e inversiones (un poco más del 90%), lo que queda para funcionamiento, su distribución, todavía no responde a una razonable distribución en función de las tareas que cada unidad administrativa y académica debe responder en el año. Este tramo no se ha logrado articular adecuadamente por esto hay un desarrollo desigual de las diferentes unidades académicas y administrativas.

En ese mismo conversatorio, con el equipo de la DIPEI, el Director afirmó que existe una propuesta de metodología de evaluación y seguimiento de los Planes, se ha implementado dentro de la DIPEI como un modelo, de tal manera que se hace el Plan Anual, después ese Plan se separa en Planes trimestrales, luego la realización de los Informes trimestrales que se tienen que enviar al Consejo Nacional de Universidades (CNU) y a lo interno cada plan trimestral se desglosa por mes, y dentro de las sesiones ordinarias de la DIPEI, una de las sesiones de la DIPEI del mes es la evaluación de ese Plan. Sin embargo, en los primeros 4, 5 años los Decanos expresaron que ese modelo era inaplicable, que solo se podían comprometer a evaluaciones semestrales, se hicieron entonces evaluaciones semestrales. A partir del 2005, existen informes trimestrales.

---

<sup>11</sup> Ídem.

En este sentido, fueron revisados los Informes de avances trimestrales a través de un muestreo que se realizó con algunas facultades y entidades como fueron: Ciencias Médicas, Ciencia y Tecnología, Ciencias Químicas, Ciencias Jurídicas, VIPPS. (Información que fue suministrada en forma digital). Estos documentos digitales no cuentan con firmas ni sellos de las autoridades de las instancias respectivas, tampoco se encontraron evidencias de los respaldos de los avances reportados. No se obtuvieron los POA de los Centros Universitarios Regionales, no obstante si se constató que en los Informes de Avances Trimestrales del POA institucional la descripción, de forma general, de la situación de cada uno de los CUR (todo esto en documentos digitales).

También, se verificó la existencia de una Guía de Análisis Documental consolidada suministrada por el CEI-UNAN-León, sobre el análisis del cumplimiento de avance del PDI. No se dispusieron de evidencias documentales que demostraran el análisis realizado, tampoco se encontraron evidencias de que hayan realizado evaluaciones anuales que permitan valorar el cumplimiento de las metas identificadas en el Plan de Desarrollo Institucional de manera sostenida (2011, 2012, 2013). En esa Guía también se describe la existencia de un software para la formulación de los POA articulado con el presupuesto. El mismo permite el monitoreo sistemático del avance de las tareas programadas, no obstante, se expresa que todavía no está en funcionamiento. No se constataron evidencias que respalden estas afirmaciones.

### **Factor: Gobierno y Administración**

*El marco regulatorio de las unidades académicas y administrativas* está conformado por lo que especifica la ley 89, el Estatuto 2007 y las normativas particulares aprobadas, las cuales han sido derivadas del Estatuto 2007 y otras que en materia de administración existen en el ámbito nacional. La existencia de fines y objetivos en cada una de las unidades académicas se encuentran en los documentos mencionados anteriormente.

Se constataron la existencia de las normativas que fueron aprobadas en el periodo 2006 al 2012 y su correspondiente acta de aprobación del Consejo Universitario, a continuación se detallan:

- Estatuto 2007 (14 de Diciembre de 2007, Acta No. 326 del Consejo Universitario, CU).
- Reglamento de Transporte (03 de Junio del 2010, acta de CU, No. 370).
- PDI (03 de Junio del 2010, acta de CU, No. 370).
- Reglamento del Consejo Universitario (30 Octubre de 2008, acta de CU, No. 340).
- Normativa de Contratación de personal jubilados en la modalidad de profesores horarios (13 de septiembre de 2006, acta No. 302).
- Normativa especial para la incorporación en Nicaragua de los grados académicos títulos y diplomas profesionales provenientes de universidades e

instituciones de educación superior de los países miembros de la alternativa bolivariana para los pueblos de América (ALBA). (5 de Diciembre de 2012, Acta de CU, No. 394).

- Reforma de créditos del sistema de créditos académicos de la UNAN LEON (5 de Diciembre de 2012, Acta de CU, No. 394).
- Reforma del marco referencia para el diseño curricular por competencias (26 Junio de 2012, acta No. 390).
- Marco referencial para el diseño curricular por competencias (29 de mayo de 2007, acta de CU, No. 311).
- Rediseño curricular, 17 de Dic de 2010, acta de CU, No. 376.
- Reglamento de curso de verano (14 de Enero 2009, acta de CU, No. 343).
- Reglamento de estructura y funcionamiento de los CUR de la UNAN-LEON (5 de Dic de 2008, acta No. 342).
- Reglamento del trabajo de los académicos (5 de Dic de 2008, acta de CU, No. 342).
- Normativa de Ingreso propios de la UNAN-LEON (29 de Agosto de 2008, acta de CU, No. 337).
- Políticas de relaciones externas y proyección social (30 de Enero de 2007, acta de CU, No. 307).
- Reglamento de Jubilación (24 de abril de 2012, acta de CU, No. 388).

Según la entrevista realizada a la Secretaria General saliente y entrante<sup>12</sup> (por el cambio de autoridades) se cotejó la lista de normativas pendientes especificadas en el Arto. 296 del Estatuto (2007) vigente. Esta lista está compuesta por 28 normativas, de las cuales existen a nivel de propuesta las siguientes:

No. 3 Reglamento del Desempeño del Personal Administrativo y Servicio  
No. 12 Reglamento del Sistema de Atención Estudiantil y los traslados.  
No. 21 Reglamento de Proyección Social  
No. 23 Manual de cargos y funciones de cada dependencia  
No. 24 Manual de Políticas de la Universidad.

Además se cotejaron aquellas normativas pendientes que a la fecha se carece de una propuesta:

No. 4 Reglamento de Registro Académico  
No. 6 Reglamento del Año Sabático  
No. 7 Reglamento de Bienestar Estudiantil  
No. 10 Reglamento de Empresas Productivas  
No. 11 Reglamento de Honores y Distinciones  
No. 16 Reglamento Interno de cada Facultad  
No. 17 Reglamento del Funcionamiento de la Editorial y la Librería Universitaria  
No. 18 Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Bibliotecas.

---

<sup>12</sup> Entrevista realizada en la Sede Central, oficina de la Secretaria General, el 08 Julio de 2014.



No. 19 Reglamento de Educación a distancia.

No. 20 Reglamento de Formas de Culminación de Estudios (actualmente se rige con lo que especifica el Estatuto (2007) el cual hace referencia a todo lo descrito en el Estatuto de 1992).

No. 27 Reglamento de Becas de Posgrado.

*En cuanto a la existencia de normativas sobre mecanismos para la evaluación de funcionarios, no se encontraron evidencias documentales de las mismas ni de su aplicación. Es fue confirmado en la entrevista realizada al Director de Recursos Humanos, quien expresó: “No existe ningún instrumento para evaluar a la Dirección Superior, ni a las Facultades, ni a la institución, esa ha sido una de las dificultades en evaluación...no se ha logrado consensuar la evaluación en los cargos....es correcto tener una normativa para la evaluación e instrumentos de evaluación de cualquier cargo.....al igual que la evaluación del desempeño docente y el desempeño administrativo.....es correcto que exista todo un sistema integral de evaluación eso ayuda a la eficiencia”.*

En los conversatorios realizados con los profesores permanentes, jefes de departamentos, centros de investigación, decanos, vicedecanos, secretarios académicos, directores académicos administrativos<sup>13</sup> respecto a la aplicación de las normativas expresaron que, son altamente burocráticas y rígidas, se mencionan las normativas de ingresos propios, las que se rigen por las leyes nacionales, como por ejemplo: la Ley de Contrataciones del Estado.

En la revisión documental realizada durante la visita, se verificó la existencia de la propuesta del *Manual de cargo y Funciones*, así como también fue suministrado el Organigrama de la UNAN-LEON detallado. Este último se contrastó con la propuesta del Manual de Cargos y Funciones para valorar su articulación, se considera que es necesaria una revisión conjunta para garantizar que existan todos los puestos declarados en el Organigrama en el Manual de Cargos y Funciones y lograr la articulación y actualización de ambos. En el análisis documental se verificó la existencia de la Guía de Análisis No. 6 en la que se hace un análisis de correspondencia entre la estructura definida (planilla de la Universidad) y el escalafón. La contrastación de ambas fuentes indicaron que en la Planilla hay más cargos que los que especifica el escalafón (203 y 183 respectivamente). Además de los cargos que están en planilla hay 98 cargos que no están en el escalafón. Y de los 183 cargos establecidos en el escalafón, 65 no son aplicados en planilla, en consecuencia no hay coherencia entre ambas fuentes, lo que fue constatado durante la visita (tal como fue reportado en el Informe de Autoevaluación Institucional entregado por la Universidad).

Lo anterior fue valorado en la entrevista realizada con el Director de RRHH, quien confirmó que se ha estado trabajando en la actualización del Manual de Cargos y Funciones, que la propuesta está avanzada entre un 85 y 90% ya que es necesario

---

<sup>13</sup> En la semana del 07 al 12 de Julio de 2014, según Plan de visita del CVE-CNEA en la visita de verificación.

adecuar la Universidad a momentos actuales. El proceso no se ha concluido, hay participación de todo el personal. Se está actualizando las funciones y la estructura de la Universidad. El que está en vigencia es del 2006, hay variación tanto en la estructura como en las funciones. En el escalafón ha quedado estático por lo que hay cargos que no están previsto en el escalafón, también es necesario actualizarlo, por eso hay incoherencia entre la nómina y el escalafón. Se tiene previsto terminar ambas cosas el manual y el escalafón y aprobarlos a finales del año 2014, se ha atrasado por el proceso de elecciones de la Universidad, falta una última revisión y los procedimientos para su aprobación por los órganos competentes.

*Sobre el Sistema de Información*, se constató la existencia y funcionamiento del SIGACAD desde el usuario “Estudiantes”. Las secretarías de la Facultad son las encargadas de ingresar las actas de notas. En los CUR hay un encargado del registro académico de las notas, siendo la persona que realiza el proceso de digitación de las notas una vez culminado el semestre académico.

Así mismo, se constató la existencia de un sistema información para el control de inventarios. En la entrevista realizada a la Gerente Administrativa Financiera nos aseveró que, si hay controles. Tenemos un sistema informático que fue creado aquí mismo en la universidad con el acompañamiento de España para el ingreso y egreso de cada uno de los mobiliarios y equipos de oficina y todo lo que compra.

*Respecto a las normativas que regulan el uso de los recursos institucionales*, Por un lado, se constató la existencia de una normativa de transporte, de uso del Paraninfo y las casas de protocolo. Por otro lado, se carecen de normativas aprobadas del uso de otros recursos institucionales, a la fecha se encuentran a nivel de propuesta: SIBUL, Editorial Universitaria, uso y préstamo de laboratorios, medios audiovisuales. Lo anterior fue reconfirmado en el conversatorio realizado con el personal de la administración y servicios. Sobre esta temática, en los CUR no se encontraron evidencias de normativas particulares para el uso de los recursos institucionales. Solamente se cuenta con el Reglamento de Centros Universitarios Regionales.

Se carecen de evidencias documentales de *la existencia normativas particulares para la racionalización de la utilización de los servicios básicos* (energía, agua y comunicaciones), lo anterior fue reconfirmado en el referido conversatorio. No obstante, los mismos afirmaron que ha habido algunas orientaciones administrativas para el uso de estos servicios. Al respecto, en la entrevista realizada a la Gerente Administrativa Financiera (GAF), expresó que, “...la UNAN tiene una estructura organizativa en cada una de las facultades, tenemos administradores, tenemos personal eléctrico y de mantenimiento que hacen un equipo pequeño para las supervisiones inmediatas. Este personal su trabajo es de estar pendiente del goteo de las llaves, estar pendiente de los problemas eléctricos, que si no hay clases que se apague el abanico, desconectar los aires si no se están usando. Hemos tenido visita de Unión Fenosa que han realizado revisiones para valorar el ahorro. No se sabe el gasto de energía real pero si lo controlamos a través del CNU, ellos nos dicen cuanto es el gasto de energía y nosotros en base a esto estamos encima y buscamos la forma de

ahorrar, pasando circulares desde el viernes que nos vamos a nuestras casas orientamos por escrito la desconexión de equipos y de todo lo que genere gasto de energía. Hemos ido eliminando microondas, bujías que gastan más energía por bujías ahorrativas. Hemos venido haciendo un trabajo que quizás no se mira a lo inmediato pero si se están haciendo esfuerzos”.

Tampoco se encontraron evidencias de *estudios sobre clima organizacional*, en los últimos cinco años, siendo necesario que la institución desarrolle uno. En la entrevista realizada al Director de RRHH coincide con la afirmación anterior, el mismo nos expresó que: “... nosotros como Recursos Humanos tenemos vinculación con toda la Universidad, somos un grupo staff, a nivel central de la Universidad, tenemos contacto con todos los administradores de las facultades y con los gremios también e intentamos crear un clima laboral, el más adecuado, de manera que las funciones puedan desempeñarse con tranquilidad y eficiencia... No hemos hecho estudios de clima laboral, lo que hacemos es fortalecer a través de las capacitaciones al personal de servicios sobre distintos temas que mejoren la calidad de las personas y el desarrollo humano, temas alrededor de cómo mejorar el stress, como mejoras una comunicación efectiva, como mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, el crecimiento personal, esto es un esfuerzo que hay que coordinar más con las instancias superiores para que todos contribuyamos a un mejor clima”.

### **Factor: Personal de Administración y Servicios**

*Se constató el Reglamento del personal administrativo y de servicios a nivel de propuesta así como la normativa para la selección del personal e ingreso del personal de administración y servicios vigente.* En la entrevista realizada al Director de RRHH confirmó que, hay una normativa de selección de personal a los cargos de acuerdo al mérito y capacidades, que en alguna medida se cumple, en los cargos técnicos sobretodo. No se aplica al 100%, debido a que hay una dinámica de la Universidad que nos lleva a selección de personas sin seguir los procedimientos de selección que están en la norma, los cargos más técnicos normalmente se siguen, se hacen convocatorias, entrega de currículos. El proceso de selección es funcional. La normativa se desvía un poco porque a veces se contratan a personas que son familiares de los trabajadores a solicitud de ellos a las autoridades, salvo en cargos técnicos.

*Sobre el Ingreso del personal nuevo*, este mismo Director expresó que, está prevista la inducción del personal nuevo pero no está el instrumento, no se ha diseñado el instrumento. Esto funciona normalmente en la práctica, en cada uno de los jefes, en cada una de las dependencias, a los trabajadores nuevos se les explica, cuáles son sus funciones, qué es lo que tiene que hacer, que relaciones tiene con sus compañeros, quiénes son sus autoridades, fundamentalmente.

*Acerca de la temática de promoción e incentivos*, el Director de RRHH expresó que: “... se ha manejado a través de comisiones de Dirección Superior, el Sindicato y Recursos Humanos, no hay criterios claros para proceder a la promoción o la democión del

personal, se va por lo que la comisión conoce en el sindicato de empresas, lo que la Dirección Superior conoce, lo que hay en su expediente”. Sobre incentivos a los trabajadores, el Director expresó que, “...debe estar conectado a la eficiencia, eso no ha ocurrido, se ha dado incentivos de manera general, por ejemplo el incentivo de antigüedad, el incentivo presupuestario cada año, normalmente es general para todo el personal, este año fue del 10% para todos....este año se hizo una distinción por rangos de salarios, los años anteriores ha sido parejo”. También conformó que, hay otros incentivos como becas para estudios (lo aprovechan pocas personas), exoneración de pagos de matrículas (para los hijos de trabajadores), hay algunas ayudas sociales, no se hacen préstamos, hay convenios con instituciones más bien autorizamos que la institución les haga préstamos.

*En cuanto a la existencia y aplicación de Planes de Capacitación para el personal administrativo y de servicios, se constató la existencia de una oficina de capacitación y desarrollo, se verificó la existencia del plan anual de capacitación y desarrollo del personal del año 2013 para trabajadores administrativos y servicios, el cual tiene fecha de elaboración de octubre de 2012. En este documento se planificaron 20 cursos entre los que se destacan: Cursos de finanzas, Taller sobre Seguridad Social, Curso básico sobre Gerencia en Recursos Humanos, Normas efectivas de atención y servicio al usuario, normas técnicas de aseo e higiene, curso Industrial en actualización de normas de manejo de herramientas y mantenimiento industrial de edificios. En el plan de capacitación 2014, sobresalen cursos para docentes en el aprendizaje por competencias, elaboración de material didáctico, entre otros.*

Se constataron algunos registros de asistencias y fotografías del personal a estos cursos. Respecto al tema de Capacitación del personal de administración y servicios, en la entrevista al Director del RRHH expresó que, “...Recursos Humanos tiene una planificación anual con los temas de capacitación, lo que hacemos es una pequeña encuesta con las áreas, contabilidad, administración, auditoría, presupuesto, para ver cuáles son los requerimientos de las áreas y en base a eso y el presupuesto destinado se hace una selección de temas, se hace una planificación para aplicarla al año siguiente. Hay un presupuesto especial solo para la capacitación del personal, anda en un monto un poco más de 200,000 córdobas. La participación la hacemos en dependencia de cada área, intentamos llevar personal de todas las áreas, las áreas lo designan pero nosotros tratamos de que no sea el mismo personal en todas las capacitaciones, nosotros estamos pendiente de eso. También nos ocupamos en el desarrollo del perfil del cargo por ejemplos los CPF les damos capacitación anual con la policía nacional, a los contadores, a las secretarías. El mismo confirmó que, hay una persona de recursos humanos encargada para capacitación y desarrollo. Esa persona diseña el plan en coordinación con las áreas y con RRHH. Hay un informe anual de las capacitaciones, se registra el número de personas que participaron.

*En cuanto a las políticas de motivación del personal de administración y servicios, en la entrevista con el Director de RRHH, afirmó que, la motivación que nosotros manejamos con ellos es precisamente las capacitaciones, en el sentido que estamos preparando más para mejorar la calidad de vida y mejor desempeño en su trabajo. Y*

eso también intentamos tenerlo en cuenta para efectos de las promociones a las personas que han tenido un buen desempeño y que han mostrado mayor interés en las capacitaciones.

En cuanto a *las políticas y aplicación de mecanismos de evaluación del desempeño, incentivos y promoción para el personal administrativo* no se encontraron evidencias documentales de su existencia. No obstante en la entrevista realizada al Director de RRHH sobre esta temática expresó que “...en realidad aunque está prevista la evaluación al desempeño en la normativa hay todo un diseño para ella... no se ha instrumentalizado... algunas cosas que existen es de control... esa es una de las cosas pendientes en materia del personal de servicios y administración.....solamente tenemos normas....se están trabajando en instrumentos...a la par del Manual de Cargos y Funciones”

### **Factor: Infraestructura y Equipamiento**

Lo que a continuación se describe cuenta con el respaldo de las visitas en situ, según Plan de visita del 07 al 12 de Julio de 2014 con base en la Guía de Observación formulada por el del CVE-CNEA (En el Anexo No.6 se encuentra disponible, Galería de Fotos UNAN-León):

#### **Sede central**

**La Facultad de Ciencias Médicas** dispone de ambientes para el proceso de enseñanza aprendizaje uno en el Hospital Oscar Danilo Rosales y otro el Campus Medicus. En el Hospital Oscar Danilo tiene áreas para oficinas administrativas y locales para la docencia. Tiene 14 cubículos docentes de los departamentos de cirugía y de salud pública. Cada departamento docente cuenta con oficinas administrativas y una biblioteca.

En este hospital reciben clases aproximadamente 400 estudiantes de IV al VI año de la carrera de medicina y 136 médicos residentes de especialidades médicas quirúrgica. Disponen de 8 aulas con capacidad de 40 estudiantes, solo una de ellas esta climatizada y con medios audiovisuales. Tienen dos salas de sesiones climatizadas una de ellas la destinan al posgrado. Tienen un auditorio para 150 estudiantes climatizado y con medios audiovisuales.

El Campus Médico es una instalación física en que se encuentran las Facultades de Ciencias Médicas con las carreras de Bioanálisis Clínico, Enfermería, Psicología, Medicina, con aproximadamente 1,200 estudiantes. Asimismo la Carrera de Odontología y la de Ciencias Químicas. En estas instalaciones tienen espacios para oficinas administrativas, docentes laboratorios, clínicas odontológicas y aulas de clases. Cuenta con 3 auditorios para 150 personas.

**En la Facultad de Ciencias Médicas** disponen de las siguientes instalaciones académicas:

- Un laboratorio de habilidades con una sala para conferencias y 4 cubículos docentes. Tiene aire acondicionado y medios audiovisuales, tv con conexión inalámbrica, equipada con maquetas para prácticas clínicas de examen físico de todos los órganos y sistemas. Ciertos equipos como estetoscopios se encuentran en mal estado.
- Una necroteca, dos pilas para conservar cadáveres, además cuentan con vitrinas con piezas anatómicas, óseas, maquetas de cuerpo humano y dos esqueletos-
- Un anfiteatro con 16 mesas y 13 cadáveres.
- Un laboratorio de bioquímica con dos mesas para 12 estudiantes cada una, con aires acondicionados, para la realización de las prácticas y venta de servicios. Cuenta con buen equipamiento diagnóstico para pruebas endocrinológicas, tamizaje neonatal, con una asistencia de 6 recursos humanos.
- El laboratorio de microbiología tiene una capacidad para 32 estudiantes, y con 6 áreas microbiología: con 8 microscopios (1 para cada 4 estudiantes), cuenta con tv con internet inalámbrico.
- Área de hematología: presta además servicios de diagnóstico de infección (virus).
- Área de bacteriología: realizan pruebas de bacteriología y uro análisis y su uso también para la maestría.
- Área de parasitología: Realizan diversas pruebas hepáticas, marcadores tumorales, entre otros.
- Área de autoclave
- Área de investigación: especializado en biología molecular.
- Área de bodega ordenada y cumple con los requerimientos de almacenaje de reactivos y seguridad.
- CISTA: Laboratorio especializado para analizar calidad de agua vinculado a un proyecto de investigación y venta de servicios.

Psicología, cuenta con un edificio nuevo, dispone de cuatro aulas para 20 estudiantes una clínica y sala de profesores con buenas condiciones laborales

Enfermería con nuevo edificio tiene 3 aulas para docentes con computadoras con internet, en buenas condiciones y climatizadas. Cuenta además con un laboratorio de habilidades para el entrenamiento clínico de enfermería y área médica quirúrgica.

**En la Facultad de CIENCIAS QUIMICAS** están las carreras de Farmacia e Ing. De Alimentos cuenta con 1200 estudiantes. Disponen de nueve aulas, de las cuales seis las comparte con odontología y 4 departamentos docentes. Las aulas tienen en promedio, 40 sillas, disponen de una mesita para el data show, no tienen ni escritorio ni silla para el docente. El sistema eléctrico está deteriorado y sobre cargado, ya que a pesar de que tienen tubos todas las luminarias, encienden con poca intensidad y parpadeo. En las aulas hay pocos abanicos y no hay cortinas para proteger contra el sol. La Facultad cuenta con siete laboratorios, docentes, dos en microbiología, uno en alimentos y uno en medicina. Tienen además una planta procesadora de alimentos y un laboratorio de calidad el cual se encuentra en excelentes condiciones. En la visita

realizada por el CVE-CNEA se constataron que hay aulas con más de 80 estudiantes y con solo un docente atendiendo las actividades prácticas.

**Facultad de Odontología** cuenta con la carrera de Odontología. En el primer piso cuenta con las oficinas del Decanato, una sala docente y cubículos para los docentes. El departamento de Odontología restaurativa cuenta con 13 cubículos docentes y 6 profesores horarios. En la Clínica Multidisciplinaria se cuenta con 40 unidades dentales, 6 unidades de emergencia, 4 para quirófano y tres unidades diagnósticas. En el segundo piso, se encuentran las clínicas, con 45 unidades dentales, el laboratorio de prótesis, cuatro departamentos docentes. En el tercer piso se encuentra el laboratorio de Preclínico y dos oficinas docentes. También cuenta con una clínica para niños, en la que se desarrolla un programa de proyección social con dos escuelas. En general las unidades dentales se encuentran en buen estado, gran parte de ellas fueron adquiridas hace tres años con la venida de equipamiento del fondos españoles, FAAD. Dispone de tres auditorios compartidos con Ciencias Químicas. Cuenta con 6 aulas de clases (compartidas con CCQQ) las cuales tienen un sistema eléctrico deteriorado.

La Biblioteca del Campus Médico atiende a las 3 facultades y 8 carreras más las especialidades médicas quirúrgicas, cuentan con 8 bibliotecólogas. Tienen un acervo bibliográfico de 33,035 volúmenes, siendo 22,123 libros y el resto son tesis. Atienden en promedio a 1035 a 800 consultas por día. Disponen de un laboratorio de investigación con 21 computadoras con internet, cuenta con bases de datos. Tiene SIABUC para el ingreso de los estudiantes a los catálogos. Tienen dos áreas de referencia para 60 estudiantes cada una y una sala de lectura para 130 estudiantes.

## **FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGIA**

**La Facultad de Ciencias y Tecnología** está compuesta por (10) carreras: Lic. en Biología, en Química, en Matemática, Ing. en Estadística, en Agroecología Tropical, en Sistemas de Información, en Telemática, Acuícola, de Alimentos y TS. Agropecuario. Tienen una matrícula de casi 4000 estudiantes los cuales, son atendidos en 20 aulas en modalidad regular y sabatina. Durante el recorrido se observó que la facultad necesita de aulas, las que tiene no están en el mismo edificio se encuentran dispersas como préstamo de otras facultades. La muestra de aulas observadas (3), presentan capacidad para 50 estudiantes, sin embargo la cantidad de pupitre era mayor, están acondicionadas con sus sillas, pizarra, iluminación, ventilación natural y algunos abanicos. No poseen equipos audiovisuales, se requiere mejorar la pintura de las paredes, ubicar mesa y silla para docentes, así como las condiciones de los servicios higiénicos.

En el edificio central donde está ubicada la decanatura, se encuentran los laboratorios de Física con buenos equipos pero que requieren de mantenimiento, se necesita mejorar la pintura de las paredes, el piso y la iluminación. Laboratorio de Química con capacidad para 20 alumnos, necesita de mantenimiento y de ventilación. Laboratorio

de Técnica de separación, solamente en una parte del laboratorio tiene aire acondicionado, el resto no tiene, necesita mejorar la iluminación, en sí, todas sus condiciones, ejemplo, el equipo de Cromatografía de gases no está funcionando por falta de un tanque de Nitrógeno el que ya ha sido solicitado en meses pasado y hasta el momento no ha sido comprado. Además se encuentran 3 laboratorios de informáticas climatizados con capacidad para 30 alumnos, con iluminación, pero requieren mejorar la pintura de las paredes, equipo audiovisual, las sillas, en sí mantenimiento permanente. Se visualizó que la dimensión del departamento Matemática y Estadística es pequeño para las personas que trabajan en él, más de tres. En la parte superior del edificio se encuentran las cámaras de vigilancia de la acción volcánica que vigilan al Volcán San Cristóbal, Casita, Cerro Negro, Momotombo, y Telica. De acuerdo a lo constatado en la visita, se requiere de atención a la falta de aula y el mejoramiento de las condiciones físicas de la infraestructura de la facultad, así como los equipos de algunos laboratorios, dado, que la infraestructura fue afectada por los sismos del mes de Abril, y se está esperando la reparación del mismo.

**En la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales y Turismo** están las carreras de Economía, Mercadotecnia, Administración de Empresas, Gestión de Empresas Turísticas, Contabilidad Pública y Finanzas y Ciencias Actuariales y Financieras, con una duración de 5 años, atiende a una población estudiantil en la modalidad regular de 1,200 estudiantes y en la modalidad sabatina por encuentro a 2,300 estudiantes, las aulas tienen una capacidad instalada promedio de 50 sillas, también cuentan con laboratorio de computación con 50 computadoras, una biblioteca con su sala de estudios con acceso a 12 sitios de base de datos y dos salas docentes donde planifican los profesores permanentes y horarios. Toda la Infraestructura para docencia y administrativa se valoró como adecuada y presenta buenas condiciones ambientales y de mantenimiento, no así los servicios higiénicos, tanto de varones como de mujeres, que requiere limpieza y mantenimiento general.

**La Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades** atiende a 3,800 estudiantes en las diferentes modalidades, en la modalidad regular se sirven las siguientes carreras dirigidas a estudiantes que cursaron y aprobaron el Año de Estudios Generales y tienen una duración de cinco años, al final de los cuales obtienen su título de Licenciados en la Especialidad respectiva: Inglés, Comunicación, Social Trabajo Social, Psicopedagogía.

También atiende el Programa de Profesor de Educación Media (PEM) en la Modalidad Regular los estudiantes estudian tres año, al final de los cuales obtienen su Título de Profesor de Educación Media en: Ciencias Naturales Ciencias Sociales Lengua y Literatura Matemática Educativa Computación Educación Física y Deportes.

En la modalidad sabatina se sirven las Carreras siguientes: Ciencias Naturales Matemática Educativa y Computación Trabajo Social Lengua y Literatura Ciencias Sociales Psicopedagogía Pre-Escolar Inglés Educación Primaria Educación Física y



Deportes Todas ellas con una duración de cinco años y teniendo como requisito para graduarse la defensa de una Tesis Monográfica.

En cuanto a su infraestructura, aproximadamente la mitad de sus aulas presentan las condiciones adecuadas para la docencia, el resto se encuentra en estado avanzado de deterioro, igual situación se encontró en los servicios higiénicos, que además del deterioro físico se observó falta de higiene. También cuenta con salas para docentes, 2 laboratorios de Biología y 2 de Química, que requieren renovación de mobiliario y equipos, estos evidencian haber dado su vida útil. Además cuentan con un laboratorio de computación con 45 computadores.

### **Residencia Universitaria de la Sede Central**

Está ubicada en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades con capacidad instaladas para atender a 400 estudiante becado, sin embargo alberga a 1,000 becados, en general se observó una sobresaturación de la capacidad instalada, no así las condiciones cuanto a su infraestructura, se encuentra con alto nivel de deterioro por falta de mantenimiento, en lo referido servicios higiénicos están en muy mal estado (alto deterioro físico). Sin embargo, la parte higiénica atendida por el rol que se asigna a los estudiantes para realizarla, se constató que el realizan las mujeres son aceptable, no así los de los hombres, en el caso de los baños presentan una relación de un baño por trece estudiantes, los que les crea según sus expresiones incomodidades. En contraste, el Comedor Universitario presenta buena infraestructura y principalmente buenas condiciones higiénicas sanitarias en la preparación de alimentos y un buen sistema de servicio.

**En Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales** está la carrera de Derecho, atiende a una población estudiantil 5,000 estudiantes en modalidades regular y sabatina por encuentro, las aulas tienen una capacidad instalada promedio de 50 sillas, la mayoría en mal estado, también cuentan con una sala de juicio oral para prácticas de los estudiantes, una clínica jurídica y un bufete jurídico donde se da servicio a la población, una biblioteca con infraestructura adecuada, con suficientes espacios para la lectura y equipos para la consulta, con la limitante de adquisición tardía de normativas, de nuevas colecciones y con equipos de climatización deficientes, en el recorrido se observaron las condiciones de los servicios higiénicos, , la mayoría presenta un avanzado grado de deterioro, igual que la infraestructura de sus edificios.

### **CAMPUS AGROPECUARIO: CARRERAS DE AGROECOLOGIA Y MEDICINA VETERINARIA**

El campus Agropecuario es un centro ubicado en el sector rural de León y sirve como área de prácticas de formación de las carreras de Agroecológica y Medicina Veterinaria. Posee diversos centros de investigación entre ellos: Centro de Investigación y Reproducción de Control Biológico (CIRCB), Centro de Referencia Nacional de Agricultura (CRNA), Centro de Diagnóstico Animal (CEVEDI). En estos centros disponen de muy buena infraestructura, personal calificado y equipamiento para investigación y servicios en el área apícola, microbiológica y lestopiras),

quirófanos y oficinas veterinarias. Asimismo, disponen de áreas de corral, lombricultura y parcelas agroecológicas, bioterio, fitopatología, entomopatógenos para la realización de prácticas de estudiantes de la Sede Central como de los CUR de Somotillo y Jinotega.

Disponen de buenas infraestructuras para aulas de clase, 10 laboratorios de parasitología y biopatología, bien acondicionada, con equipos, medios audiovisuales y mobiliarios.

El Centro cuenta con una biblioteca con buena infraestructura física, con mobiliario suficiente para la consulta de los estudiantes de las carreras. Cuenta con un acervo bibliográfico de 4,991 títulos, con conexión al SIABUC, dos computadoras para búsqueda de catálogos para los estudiantes y 12 computadoras.

### **Club Universitario**

La Universidad cuenta con un club Universitario el cual tiene un laboratorio de Cómputos con 24 computadoras en buen estado, aire acondicionado, un sistema de iluminación con poco mantenimiento, se constató que el 50% de las lámparas se encontraban en mal estado. Actualmente, el Edificio presenta un alto nivel deterioro por la falta de mantenimiento y por los recientes problemas de temblores en el país, las paredes están agrietadas, prácticamente el edificio está sin utilizar, es necesario tomar decisiones respecto a su utilización e incluirlo en el programa de mantenimiento correctivo.

### **Librería**

La Universidad cuenta con una librería Universitaria que se encuentra ubicada a 500 metros de la Sede Central (Sector Noreste). Se visitaron las instalaciones y se pudo apreciar la variedad de artículos varios de materiales de oficinas y de apoyo para los estudiantes. También se logró identificar literatura variada referida a la oferta académica de la Universidad. No se pudieron revisar los inventarios, en materia de literatura técnica especializada.

### **Editorial Universitaria**

La Universidad cuenta con una editorial universitaria en donde existe equipamiento para edición e impresión de libros. El equipamiento con que cuenta esta editorial se encuentra funcionando. No obstante data de hace más de 50 años (años, 1960, 1965 y 1972, según registro metálico que tienen las máquinas). Los trabajadores dicen que no está acorde a los avances tecnológicos, en esta materia, se hace trabajo de forma casi artesanal. Cuenta con un total de 15 trabajadores, se imprimen y empastan 20 monografías por mes y se edita e imprime un libro al mes. También se hace toda la papelería membretada de la Universidad, se estima que se hacen 500 block por mes.

## **Condiciones de las instalaciones físicas de los Centros Universitarios Regionales (CUR)**

El **CUR de JINOTEGA** atiende un total de aproximadamente 1350 estudiantes en modalidad regular (450) y sabatina (900). En total cuentan con 50 docentes horarios, el 90% son de Jinotega y el resto vienen de León. El personal administrativo está compuesto por 4 personas, el Director, uno de limpieza, 1 vigilante (contratado solamente de noche) 1 ayudante (polivalente). Se constataron, en situ, la existencia de un total de nueve (9) aulas, un laboratorio de cómputo, un laboratorio de Ciencias y un Laboratorio de Enfermería.

Las aulas tienen tamaños variados, desde una capacidad de 15 hasta 70 estudiantes. Todas tienen pizarra, mesa y silla para el profesor. En general, paredes y los pisos están en muy mal estado, todas cuentan con iluminación. En al menos 5 aulas se pudieron observar sillas en mal estado. Hay un área pequeña como biblioteca, la cual cuenta con 178 libros, está conectada con el SIBUL de la Sede Central.

En este CUR solamente hay un baño para varones (1 inodoro, 1 lavamanos y 1 urinario) y dos baños para mujeres (dos inodoros, 1 lavamanos, completamente deteriorados). Hay un baño para los docentes, el cual no cuenta con una buena cerradura. Se dispone de 4 fincas como centros de prácticas, productos de alianzas conversadas, no existen documentos formales de dichas alianzas.

El **CUR de SOMOTO** atiende un total de aproximadamente 1250 estudiantes. La gran mayoría es de la modalidad sabatina (900). El personal administrativo está compuesto por 4 personas, el Director, 1 administrador, 1 responsable del registro académico, 1 profesora.

Se constató en situ, la existencia de un total de veinte (20) aulas, Las aulas tienen tamaños variados, desde una capacidad de 30 estudiantes hasta 65 estudiantes. Al menos la mitad de las aulas no cuentan con escritorio ni silla para el profesor. En general, paredes y los pisos están en muy mal estado, no cuentan con buena iluminación. En al menos 5 aulas se pudieron observar que no había lámparas.

La cantidad de sillas por aulas es variada, desde 24 sillas hasta un total de 65 sillas. Hay un espacio destinado para biblioteca el cual no presta las condiciones mínimas para que funcione como tal, tampoco cuenta con la literatura suficiente ni actualizada para responder a las necesidades del estudiantado, no tiene conexión con la biblioteca de la Sede Central, ni sistema de catálogo.

**CUR de SOMOTILLO** atiende un total de aproximadamente 1300 estudiantes de los cuales 220 son de modalidad regular y 1080 del sabatino. Tiene 5 aulas, 3 con abanicos y 2 con aire acondicionado, con capacidad de 35 estudiantes, la infraestructura no es adecuada por problemas de paredes y techos. Tiene un auditorio, una sala de cómputo con 24 computadoras. Tienen un laboratorio de

ciencias naturales de 10 mesas con capacidad de 40 estudiantes de uso múltiple para las carreras de medicina veterinaria y agroecología. Disponen además de 9 microscopios y bodega con cristalería e insumos. Hay un área pequeña para biblioteca.

## **Residencias Universitarias de los CUR**

### **CUR de JINOTEGA**

Actualmente utiliza el espacio de dos aulas grandes, una para varones y otra para mujeres. Prácticamente, la Infraestructura no recibe mantenimiento, la pintura está en mal estado, el techo está en mal estado, solamente las literas en buen estado, no hay muebles para guardar sus objetos personales, por el cual los estudiantes la colocan en la cama y en el piso. Por cuenta propia han llevado un mobiliario mínimo, tienen una cocina eléctrica de dos quemadores compartida para preparar sus alimentos.

Los internos no cuentan con baños, utilizan los del CUR, ya que ellos están viviendo en espacios que eran aulas de clases. Los internos viajan cada 15 días a sus lugares de origen, no hay apoyo para transporte.

### **CUR de SOMOTO**

Cuenta con una Infraestructura de construcción reciente en buen estado. Ubicada aproximadamente a 500 metros de las instalaciones del CUR. Es un edificio donado por la alcaldía de Somoto. No obstante el techo está inseguro porque presenta un deslizamiento que deja un espacio abierto, no adecuado para el periodo de invierno, es necesario que se efectúe un plan correctivo y de mantenimiento para el techo. En total se alojan 37 personas: 15 mujeres y 22 hombres. Los cuartos de mujeres y varones están bien separados, de tal forma que en lado izquierdo quedan los de los varones y en el lado derecho los de las mujeres. En los cuartos lo único que existe son las literas no hay mobiliarios, en general, duermen en promedio, 3 estudiantes. El internado es custodiado por un responsable de la alcaldía y 1 responsable de la UNAN-León, es una estudiante becada por servicios. En total hay 4 baños, 2 abajo que es usado por las mujeres y dos arriba que son usados por los varones. Todos los baños están en malas condiciones, por lo cual demanda realizar un mantenimiento correctivo de los baños.

### **CUR de SOMOTILLO**

Tiene un área de residencias estudiantiles para 40 estudiantes, 27 becados internos y 13 estudiantes con alojamiento. Hay un pabellón de 7 habitaciones con una infraestructura física vieja y deteriorada, paredes inseguras, sin ventilación, piso de ladrillo y techo de zinc viejo.

## **Oficinas administrativas de los CUR**

(Aquí se describen solamente las oficinas administrativas de los CUR, las de la Sede Central están descritas en cada una de las Facultades)

**CUR de JINOTEGA.** Se constató la existencia de una oficina para el director, una oficina para el administrador y apoyo y una oficina para Registro.

Las oficinas tienen las condiciones mínimas de infraestructura tales como: techo, cerraduras, abanicos, iluminación, escritorios, sillas, mesas, accesorios básicos de oficinas, toma corrientes. En general, la pintura y el piso están bien deteriorados es necesario que se garantice un plan de mantenimiento sostenido por año.

Los docentes del CUR de Jinotega son de contratación horaria, no cuentan con espacios específicos para ellos. Solamente existe un espacio común para los docentes, es una sala de reuniones con una capacidad de 20 personas.

**CUR de SOMOTO.** Los docentes del CUR de Somoto son de contratación horaria, no cuentan con espacios específicos para ellos.

**CUR de SOMOTILLO.** Cuenta con una sala para 8 profesores acondicionada con 2 computadoras con acceso a internet

**Sobre Planes de Mantenimiento.** En general, no se encontraron evidencias de un plan de mantenimiento institucional. En la Sede Central, León, se constataron evidencias de órdenes de trabajo de instancias administrativas como carpintería, refrigeración electricidad, fontanería, de la oficina de mantenimiento, del año 2013 y 2014 a la fecha. Respecto de los CUR no cuentan con planes de mantenimiento de las instalaciones. Además, en la visita en situ, se evidencia que la infraestructura está muy deteriorada, hace falta pintura, darle mantenimiento al techo, el piso está completamente deteriorado. En general, en la Sede Central y los tres CUR no se encontraron evidencias de los planes de mantenimiento para los equipos informáticos y su aplicación.

En la revisión documental realizada, en la Sede Central y en los tres CUR no se encontraron evidencias de los planes para la prevención y mitigación de desastre. En esta temática, la información suministrada por el CEI- UNAN-León entregó un documento sobre el plan de higiene y seguridad 2013 y 2014 y no el Plan que se solicitó (folder con la numeración 48 y 34, como parte de la lista de documentos solicitados previos a la visita).

### **Factor: Presupuesto y Finanzas**

Se constató en análisis documental que la Institución no cuenta con *Políticas y Normas para la elaboración del Presupuesto Institucional*, aunque los Estatutos 2007<sup>14</sup>, explican de manera general los mecanismos de formulación y modificación. En

---

<sup>14</sup> Estatutos 2007, páginas 35 y 36.

opinión de los Decanos<sup>15</sup>, Vice decanos<sup>16</sup>, el Presupuesto se elabora con base en criterios históricos y que la asignación presupuestaria por Facultad es pequeña, sin considerar las necesidades reales de los planes operativos de cada instancia, razón por la cual, deben conseguir una partida complementaria con recursos propios para el desarrollo de los Planes Operativos y agregaron que la ejecución de estos se ve afectada por el cambio reciente de autoridades y por la burocracia al solicitar los equipos y materiales que fueron planificados, porque existe una retardación en la entrega de los mismos.

En cuanto a las normativas de control interno se rigen con las leyes nacionales, en las entrevistas y conversatorios se constató que existe poco conocimiento del manejo de las mismas de parte de algunos de los usuarios, como los directores de los CUR.

No se encontraron evidencias documentales relativa a la participación de la Comunidad Universitaria en la elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación del presupuesto ni de los mecanismos de divulgación del presupuesto aprobado. En este sentido, la Gerente Administrativa Financiera<sup>17</sup> (GAF) opinó que para elaborar el Presupuesto Institucional se toma en cuenta las propuesta de las Facultades y Centros Universitario Regionales (CUR), por ello se crean problemas, cuando realizan solicitudes no planeadas para el desarrollar los POA.

Así mismo, los Decanos de Facultad<sup>18</sup>, expresaron que aunque ellos participan en proponer las necesidades requeridas para desarrollar sus POAS en las Facultades, no logran obtener una partida presupuestaria suficiente, lo que les crea limitante en las operaciones de las mismas. De igual manera, los Directores de los Centros Universitarios Regionales<sup>19</sup>(CUR), expresaron que la asignación presupuestaria para el desarrollo de los POA, sólo les permite afrontar los salarios docente y algunos gastos administrativos, quedando pendiente todo lo referido a la adquisición de material, equipo, mantenimiento e infraestructura.

En la entrevista con la Directora Administrativa Financiera expresó que todo lo que la Universidad realiza en términos del control Financiero se hace con base en las leyes nacionales. En la revisión documental se constató que la Institución cuenta con una instancia de auditoria interna la cual está en el organigrama detallado de la Universidad, ubicada a nivel jerárquico superior como una instancia ad-hoc, asimismo la normativa de ingresos propios.

Acerca de los mecanismos de rendición de cuenta se constató como evidencia documental<sup>20</sup> el Informe trimestral enviado al Consejo Nacional de Universidades

---

<sup>15</sup> Conversatorios con Decanos y Director del Programa de Medicina Veterinaria, 08 de Julio 2014

<sup>16</sup> Conversatorio con Vice Decanos, 08 de Julio 2014.

<sup>17</sup> Entrevista realizada en la Sede Central, 08 de Julio de 2014.

<sup>18</sup> Conversatorio con los Decanos, 08 de julio 2014.

<sup>19</sup> Entrevistas realizadas en los CUR, 9 y 10 Julio 2014.

<sup>20</sup> IV Informe trimestral 2013, enviado al CNU.

(CNU), donde se expresa el quehacer de la Universidad y la ejecución financiera presupuestaria.

*En cuanto a la disponibilidad y sostenibilidad financiera*, la Institución cuenta con la partida presupuestaria del 6% del Presupuesto de la República de Nicaragua, distribuido a través del CNU, así como de los ingresos propios y los aportes de la Cooperación Internacional. En este sentido, los Vicedecanos<sup>21</sup> expresaron que se cuenta con la disponibilidad financiera correspondiente al Presupuesto de aporte estatal, sin embargo la partida presupuestaria asignada es insuficiente y que el 80% lo utilizan para salario docentes, por ello deben buscar ingresos propios, a través de la modalidad sabatina, servicios de Laboratorios, Maestrías y Especialidades, y Proyectos de Investigación a través de los convenios de cooperación, los que ha contribuido al desarrollo institucional.

En cambio, los Directores de los Centros Universitarios Regionales<sup>22</sup>, opinaron que la alianza local a través de convenios con alcaldías, productores e Instituciones, ONG y empresas, así como los turnos sabatinos son los que les generan la sostenibilidad financiera y el desarrollo que han alcanzado hasta la fecha. En este sentido los colaboradores locales<sup>23</sup> expresaron su satisfacción y orgullo que genera la presencia de la Universidad en sus municipios, así como el deseo de seguir apoyando a los CUR, los cuales han contribuido al desarrollo local.

En el análisis documental del informe cuatrimestral de cierre de año 2013<sup>24</sup> se constató la ejecución de 155 convenios de cooperación a nivel nacional y de 248 convenios a nivel internacional, para un total de 403 convenios, así como la suscripción de 33 convenios nacionales y 37 convenios internacionales.

En el análisis documental no se encontró *la existencia de mecanismos de vinculación entre los recursos financieros y el Plan de Desarrollo Institucional*. Eso coincide con las diversas opiniones expresadas por las autoridades facultativas, Decanos, Vicedecanos y Directores de CUR, que sus necesidades prioritarias no son atendidas con las asignaciones presupuestarias establecidas por las autoridades superiores.

Según los Estatutos 2007, en el artículo 281 se especifica que las Empresas o Unidades Productivas de la Universidad, deberán presentar trimestralmente, a través del Gerente Administrativo Financiero, los estados financieros sobre la gestión y resultados de las mismas. No obstante, no se encontraron evidencias documentales de las tendencias de los Estados de Resultados, Balances Generales y razones financieras de las unidades productivas y de prestación de servicio.

---

<sup>21</sup> Conversatorios con los Vicedecano, 08 de julio 2014.

<sup>22</sup> Conversatorio con los Directores de los CUR, 09 y 10 de julio 2014.

<sup>23</sup> Conversatorio con los Colaboradores Locales, 09 y 10 de julio 2014.

<sup>24</sup> IV Informe Trimestral Físico Financiero 2013.

En la visita al Jardín Botánica Ambiental y Centros de investigación<sup>25</sup>, se conversó con los investigadores y Director Administrativo Financiero, en lo referido a la elaboración de Estados Financieros, Análisis Financiero y Control de Costos de Operación, al respecto expresaron que no llevan esos controles contables, sin embargo se administran las Finanzas de acuerdo a las normativas establecidas para tal caso. En ese mismo sentido los Directores de los Centros de Investigación<sup>26</sup>, expresaron que las unidades productivas manejan proyectos agrícolas que generan utilidades, que son gravadas en sus ingresos brutos por el 25% de overhead, que afecta su operatividad.

En el análisis documental no se encontró evidencia de que la Universidad cuente con *una Política de inversión para el desarrollo Institucional*. No obstante, en la revisión de los Presupuestos de 2013 y 2014<sup>27</sup> aparece en la Función Gestión un rubro destinado a Inversiones. Además se constató en esos presupuestos 2013 y 2014 que hay una asignación presupuestaria de acuerdo a las funciones: Docencia, Gestión, Investigación Científica y Proyección Social, con montos globales por Función Universitaria.

En opinión del Sindicato de Administrativo<sup>28</sup>, es que el Presupuesto Institucional sigue teniendo la misma estructura de años anteriores, que corresponde a salarios, becas, funcionamiento e inversión de capital, así mismo el Director de División de Planificación y Evaluación Institucional (DIPEI)<sup>29</sup>, expresó que más del 90 % del Presupuesto Institucional corresponde a salarios, becas e inversiones, y que menos del 10% se utiliza para atender el resto del funcionamiento de la Universidad.

*En lo referido a la aplicación de política financiera dirigida a facilitar el acceso, permanencia y graduación de estudiantes*, no se constató la existencia de la misma, sin embargo se encontraron evidencias de los montos que reciben los estudiantes como beneficiarios del Programa de Becas de la Universidad.

Se constató en el *Reglamento de Becas para estudiantes de la UNAN-León (2007)*, en la cual se establecen Tipos de Becas. La Beca Externa que garantiza un estipendio monetario para solucionar, en parte, las necesidades de los estudiantes que cumple con los requisitos del programa, la Beca Residencia comprende únicamente alojamiento para estudiantes no originarios del Municipios de León y la Beca Arancel que consiste en la exoneración del pago de matrícula para estudiantes de escasos recursos y excelente rendimiento académico.

Al respecto el Director de Bienestar Estudiantil<sup>30</sup>, expresó que en la Universidad, ningún estudiante paga matricula como parte del Programa de Becas y agregó que, la modalidad sabatina es autofinanciada, además aproximadamente el 40 % de los

---

<sup>25</sup> Visita al Jardín Botánica Ambiental y Centros de investigación, 12 de julio 2014.

<sup>26</sup> conversatorio con los Directores de los Centros de Investigación, 07 de julio 2014.

<sup>27</sup> Presupuesto Ejecutado 2013 y Presupuesto 2014

<sup>28</sup> Conversatorio con Sindicato Administrativo, 11 de Julio de 2014.

<sup>29</sup> Entrevista con el Director de la División de Planificación y Evaluación, 08 de Julio 2014.

<sup>30</sup> Entrevista al Director de Vida Estudiantil, 08 de julio 2014.



estudiantes se benefician con los diferentes tipos de becas, se destaca que hay facultades que becan hasta un 60% de sus estudiantes. Además todos los estudiantes de la Universidad tienen seguros de vida sin costo alguno, cuenta con infraestructura para los quioscos tecnológicos, así como entrega de bonos alimenticios para una población de 5,000 estudiantes en el turno sabatino.

En conversatorio con los Decanos<sup>31</sup> expresaron que la mayoría de los estudiantes del turno regular son beneficiados con diferentes tipos de Becas, incluyendo el turno sabatino, que aunque el arancel es bajo, existe una cantidad considerable de estudiantes que tienen becas.

Asimismo, los Directores de los Centros Universitarios Regionales<sup>32</sup>, opinaron que a través de convenios con las alcaldías, Ministerio de Educación y otros organismos de desarrollo local, se consiguen medias becas, adicionales a la que la institución asigna a los estudiantes.

### **Factor: Bienestar Universitario**

En la Sede Central, en las visitas de campo a las diferentes Facultades<sup>33</sup> de: Ciencias Médicas, Ciencias Química, Odontología, Ciencias Económica y Empresariales, Ciencia de la Educación y Humanidades, Ciencia y Tecnología, se constató que los estudiantes *cuentan con los siguientes servicios de bienestar universitario*: internet gratuito, cafetería, biblioteca, librería, vigilancia, centros de fotocopias, centros deportivos, teléfono, comedor para los becados residentes, parqueo entre otros.

En análisis documental del Marco Referencial para el Diseño Curricular por Competencia, 2011, se constató dentro de las actividades estudiantiles, existen tres componentes electivos, que corresponde a actividades físicas, actividades artísticas y actividades comunitarias, de las cuales los estudiantes deben de 1 a 3% de créditos académicos. En el análisis documental en los estudios de Satisfacción<sup>34</sup> Estudiantil 2012 y 2013, se constató que los estudiantes dieron baja calificación (poco satisfactorio) a los servicios de internet, cafetería, librería, vigilancia y fotocopias principalmente. Esta misma valoración fue dada a la participación en las actividades deportivas y culturales.

Al respecto el Director de Bienestar Estudiantil<sup>35</sup>, se refirió a que el 98% de presupuesto de becas, se distribuye en salario y becas, el resto queda para el deporte y la cultura, en caso del deporte se desarrolla en las ligas inter facultativas y liga universitaria, sin embargo la limitaciones son de infraestructura y presupuesto, lo que dificulta la promoción del deporte, en el caso de la cultura es menor la

---

<sup>31</sup> Conversatorio con los Decanos, 08 de julio 2014.

<sup>32</sup> Conversatorio con los Directores de los CUR, 09 y 10 de julio 2014.

<sup>33</sup> Visitas a Facultades, 11 y 12 de julio 2014.

<sup>34</sup> Estudios de Satisfacción Estudiantil, 2012 y 2013.

<sup>35</sup> Entrevista al Director de Vida Estudiantil, 08 de julio 2014.

participación estudiantil, esto se logra través de festivales que incluyen canto, poesía, baile y teatro, así como los grupos folclóricos. En el caso de los deportes, las actividades deportivas que practica los estudiantes son: béisbol, volibol, baloncesto, fútbol, ajedrez, judo, taekwondo y atletismo, y agregó que el estudiante debe pasar por un componente deportivo, un componente cultura o educación ambiental, liderazgo y entorno laboral.

*Sobre las condiciones higiénico sanitarias de las instalaciones de la institución*, en la visita realizada a las Facultades de Educación y Humanidad<sup>36</sup>, Derecho<sup>37</sup> y Ciencias Económicas y Empresariales<sup>38</sup>, se constató en la visita realizada que las condiciones higiénicas sanitarias de las instalaciones presentan deficiencias en lo concerniente al mantenimiento, en mayor grado la primera. En este mismo sentido los Jefes de Departamento<sup>39</sup> opinaron que el mantenimiento en los servicios higiénicos es deficiente, lo está ligado a la asignación presupuestaria.

*En visita a los Centros de Universitario Regionales<sup>40</sup>(CUR)*, se constató que las instalaciones higiénicas sanitarias son mínimas en comparación a la población estudiantil que se atiende. Se pudo observar que: en Somoto hay solamente cuatro servicios higiénicos para mujeres y dos para varones; en Somotillo hay dos servicios higiénicos y en Jinotega hay un servicio para docente, dos servicios para mujeres, habían algunos urinarios y solamente un baño.

*En análisis documental se constató en el convenio colectivo del sindicato de profesional de la educación superior<sup>41</sup>* que hay beneficios de ayuda económica a los académicos, referidos a la salud, problemas familiares, entre otros.

*Sobre los procedimientos de recepción y tramitación de quejas de académicos, estudiantes y personal administrativos y de servicios*; los representantes del CUUN de la Sede Central expresaron que ellos canalizaban sus quejas en las instancias correspondientes sin obtener repuestas oportunas y satisfactorias. Además, los estudiantes afirmaron que sus quejas las canalizaban a través de los representantes de grupos, sin obtener resultados satisfactorios y que las autoridades no visitan las aulas de clases para plantearles sus problemas. En este mismo sentido los estudiantes de los CUR<sup>42</sup>, opinaron que no conocen los mecanismos formales para presentar sus quejas, cuando se les presenta un problema en las actividades académicas que realizan en la Universidad.

---

<sup>36</sup> Visita a la Facultad de Educación y Humanidades, 11 de julio 2014.

<sup>37</sup> Visita a la Facultad de Derecho, 11 de Julio 2014.

<sup>38</sup> Visita a la Facultad de Ciencias Económica y Empresariales, 11 de Julio 2014.

<sup>39</sup> Conversatorio con los Jefes de Departamentos Docentes, 08 de julio 2014.

<sup>40</sup> Visita a los Centros de Universitario Regionales, 09 y 10 de julio 2014.

<sup>41</sup> Convenio colectivo UNAN-León y el Sindicato de Profesionales de la Educación Superior.

<sup>42</sup> Conversatorio con los estudiantes en los CUR, 09 y 10 de julio 2014.

## FUNCION: DOCENCIA

### Factor: Curriculum

*La Universidad ofrece 35 carreras de grado y 4 a nivel técnico superior y 38 ofertas de posgrado. Durante el proceso de revisión documental no se encontraron evidencias de algún análisis que contraste la correspondencia entre las necesidades de desarrollo socioeconómico del país y la oferta educativa de la institución. La coordinadora interina de la vice rectoría académica menciona que se realizó la reforma curricular en el año 2011 sin realizar estudios de pertinencia debido a que se venía realizando actualizaciones desde el año 1998<sup>43</sup>. No obstante, en la revisión documental efectuada a los diseños curriculares de grado y posgrado a nivel de la fundamentación y justificación se encuentra información que permite establecer la correspondencia entre las necesidades de desarrollo socioeconómicas del país y la oferta educativa, lo cual coincide con lo expresado por autoridades entrevistadas.*

*Se pudo constatar los diversos mecanismos de promoción y divulgación de la oferta académica que realiza la UNAN-León realizados en los años 2012 y 2013, a través de brochure donde se aborda acerca de la metodología de ingreso, plan de visita a colegios de León, Matagalpa, Sébaco, Darío y Somotillo, itinerario de visitas a colegios, listados de docentes y estudiantes que viajan a municipios para divulgar la metodología de ingreso a la Universidad. La UNAN-León desde 2011 inició un proceso de rediseño curricular con el enfoque por competencias a fin de que todas las carreras diseñaran su currículo bajo esta modalidad (Marco Referencial Vicerrectoría Académica, 2012).*

*De acuerdo con la vice decana Marta Lorena Guido<sup>44</sup> el rediseño curricular por competencias del 2011 se implementó al identificar debilidades en la formulación de perfiles por competencias que no habían logrado realizarse en su totalidad. Señala que en la actualidad todas las carreras están diseñadas con este enfoque, pero no todas han sido aprobadas. Asimismo, plantea que han presentado dificultades en la implementación por el cambio de paradigma, lo cual implica ante todo superar las resistencias al cambio de docentes y estudiantes. Otro aspecto que abordó es acerca de las debilidades en el proceso de la evaluación, diseño y estrategias de enseñanza. A nivel de la vicerrectoría académica se efectuó la divulgación periódica del marco referencial para el diseño curricular del pregrado y posgrado mediante la entrega del documento, se encontraron evidencias parciales del recibido de los profesores del documento en las facultades de Ciencia y Tecnología y Facultades de Humanidades.*

*Existe un marco de referencia para el diseño curricular y para su aplicación en pregrado y posgrado, así como también el diseño de una guía para elaboración de macro y microprogramación. De acuerdo con los conversatorios y entrevistas*

---

<sup>43</sup> Entrevista con Maestra Juana Mercedes Machado, coordinadora interina de la vice Rectoría académica, martes 8 de julio, 2014.

<sup>44</sup> Conversatorio con autoridades superiores UNAN-León, 7 de julio 2014.

efectuadas (jefes de departamentos) mencionan que se efectuaron talleres pedagógicos sobre elaboración de macro programación y microprogramación de las carreras. Sin embargo, una parte de los docentes desconocen la aplicación del marco referencial para el diseño curricular, ya que se ha visto afectada en su implementación porque los profesores nuevos que representan un 30 a 40 % no han recibido estas capacitaciones, según la opinión del decano de Facultad de Ciencias Médicas<sup>45</sup>.

De acuerdo con la opinión de la Decana de la Facultad de Ciencias Económicas, señala que a través de la vicerrectoría académica se tienen contempladas varias estrategias entre ellas: capacitación, cambio de macroprogramación y microprogramación y adecuar el modelo al sistema de crédito. Asimismo, señala que una de las debilidades es la formación a profesores en aspectos pedagógicos y metodología para la aplicación del modelo y sobre métodos de evaluación.

En la revisión de macro y microprogramación de las carreras de pregrado, particularmente en la fundamentación y justificación se determina la correspondencia de los diseños curriculares con la misión, visión y políticas institucionales. Asimismo, se pudo constatar en las guías de análisis documental de la Facultad de Ciencia y Tecnología la declaración de la formación de profesionales con rigor técnico científico se muestra en sus perfiles, dándole cumplimiento a la Misión y Visión. No obstante en las demás facultades señalan acerca de estas correspondencias sin citar elementos técnicos para su respaldo.

En la revisión de la macro programación de las carreras de pregrado se constata en los perfiles de egresos profesional y laboral, en los descriptores de componentes según nivel de competencias se encuentran incorporados los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de conformidad con la guía de elaboración de macro programación y microprogramación establecida en el marco referencial para el diseño curricular por competencias.

En los programas de posgrados no se detalla las competencias a desarrollar, ya que no se encontró el nivel de conocimientos, habilidades, actitudes en acápites de la planificación por competencia como lo establece la guía.

Se carece de informes que soporten *la correspondencia entre perfiles de egreso y las necesidades económicas, sociales y culturales del país*. Asimismo, no se encontraron los estudios de pertinencias, lo cual coincide con lo expresado por la Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.<sup>46</sup> Sin embargo, en la revisión documental de macroprogramaciones de las carreras en los acápites de la justificación y fundamentación se logra evidenciar las correspondencias entre perfiles de egresos y las necesidades económicas, sociales y culturales del país. En los estudios de posgrados solo se pudo evidenciar esta correspondencia en el 53 % de los veintiséis programas revisados.

---

<sup>45</sup> Conversatorio con Autoridades UNAN-León, 7 julio, 2014.

<sup>46</sup> Conversatorio con Autoridades UNAN-León, 7 julio, 2014.

Por otra parte, en la revisión de las macro y microprogramaciones de las carreras se logró establecer el nivel de correspondencia entre los perfiles de egreso y las áreas de formación establecidos en los acápites de la matriz por competencias, plan de estudios, malla curricular y los descriptores según sus componentes. De acuerdo a opiniones expresadas por varios decanos, consideran que hay carencia de instalaciones físicas, aulas, laboratorios y equipamiento para desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje. La metodología utilizada en el proceso E-A en muchos programas no es coherente, ya que no se han realizados esfuerzos para la preparación del personal docente en el tema metodológico para lograr un eficiente currículo por competencia y muchos docentes aun no comprenden el modelo educativo.<sup>47</sup>

No se encontraron evidencias que demuestren *la existencia y aplicación de mecanismos que garanticen la evaluación, actualización y pertinencia de los perfiles de formación profesional.*

Para conocer *el estado de definición de los programas de cursos o asignaturas de las carreras de pregrado y postgrado*, se efectuó una revisión documental de programas de todas las carreras suministradas que evidencia el 86 % (37/43) de las carreras de pregrado tienen macroprogramación estandarizados con su dictamen de aprobación y solo el 18 % (8/34) tienen la microprogramación y de estos el 50 % la tienen completa. Ninguna microprogramación tiene dictamen de aprobación. A nivel de los programas de posgrado el 53 % (14/26) de los programas cumplen la programación y solo uno de ellos tiene la microprogramación pero no tienen dictamen de aprobación.

Ahora bien, en la macroprogramación de las carreras de pregrado en el acápite de los descriptores de los componentes están declarados los valores orientados a fortalecer la identidad nacional ética. No obstante, en la microprogramación no están bien definidas.

### **Factor: Académicos**

En el documento titulado Propuesta de política de relevo académico para su presentación en Consejo Universitario del 16 de Diciembre, 2013, señala que para noviembre de 2013 la Universidad contaba con 560 académicos nombrados, de los cuales 305 tienen más de 50 años cumplidos que representan el 54.5 % y el 34.3 % en edad de jubilación.

El personal de mayor calificación con más de 21 años de experiencia tienen una proporción mayor a nivel de maestría 58 % (186/319) Doctor 51.7 % (30/58) y con especialidad 60 % (29/48).

En los Estatutos de la UNAN-León 2007, en el capítulo II del personal académico establecen los requisitos de ingreso, categorías docentes, tiempo de contratación,

---

<sup>47</sup> Conversatorio con Autoridades UNAN-León, 7 julio, 2014.

profesores horarios, el contenido del trabajo académico. Sobre los derechos y obligaciones, responsabilidades y sanciones.

Asimismo, el reglamento del trabajo de los académicos de la UNAN-León, aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria del 14 de enero del 2009 norma el contenido y organización del trabajo de los académicos en relación al ingreso, capacitación, evaluación, promoción y retiro.

De acuerdo con el análisis de las bases de datos de listados del personal de la universidad julio, 2014, la UNAN-León cuenta con un total de 1,694 trabajadores, representando el 31.2 % docentes permanentes, 21.1 % docentes horarios, 38.6 % administrativo y 8.9 % docentes por contratos. La proporción de profesores horarios son mayores en los CUR, siendo el CUR de Somotillo de 96 %, CUR Jinotega 96.5 %, CUR Somoto 81 %. Esta proporción resulta menor en la Facultades, la Facultad de Ciencias Químicas es de 19 %, Ciencias Médicas 25.8 %, Odontología 64 % y Ciencias Económicas con el 64 %.

Sin embargo, en la revisión de los expedientes laborales de los profesores horarios no se encontraron contratos actualizados, ni evaluaciones. En el conversatorio sostenido con los profesores horarios en la Sede Central el día martes 8 de julio y en los CUR los días 9 y 10 de julio, manifiestan que no se aplican las normativas que regulan los deberes y derechos de los docentes para el ejercicio de sus funciones y contrataciones, ya que no son tomados en cuenta como personal docente, ni son sujetos de promociones y estímulos, destacaron algunas inquietudes, entre las que sobresalen las siguientes: retrasos en pagos, realización de otras actividades académicas fuera de la docencia directa, (tutorías monográficas, atención a graduados, diseño de macroprogramación y atención a actividades delegadas por jefe departamento, en caso de la carrera de comunicación, baja promoción a otras categorías docentes a pesar de muchos años de laborar.<sup>48</sup>

Los directores de CUR, consideran necesario tener contrataciones permanentes para el desarrollo de sus planes académicos. Asimismo, señalan que se sienten desestimulados al no reconocerles los beneficios que tienen los docentes e inequidad existente en su remuneración. Algunos jefes de Departamentos mencionaron como una preocupación de que los profesores horarios no sean incorporados en un tiempo prudencial como profesores de planta y el de utilizar otros criterios ajenos a los académicos para su contratación docente en general.<sup>49</sup>

La UNAN-León cuenta con una metodología para el Sistema de Evaluación al Desempeño docente, pero está pendiente su aprobación; se planificó un pilotaje en el año 2012, se encontraron evidencias de dicha planificación pero no de la ejecución del pilotaje. Han tenido dificultades en la aplicación del reglamento docente y administrativo que norma la evaluación del desempeño al no tener claridad en los

---

<sup>48</sup> Conversatorio con profesores horarios de la Sede Central, 8 de julio y en los CUR, 9 y 10 de julio, 2014.

<sup>49</sup> Conversatorio con jefes de departamentos docentes, martes 8 de Julio, 2014.

procesos de evaluación de autoridades administrativas y rectoría, por lo tanto no se implementa.<sup>50</sup>

El Decano de la Facultad de Ciencias y Tecnología y el de la Facultad de Ciencias Médicas señalan que uno de los problemas ha sido la dificultad de la incorporación de nuevos docentes y en la renovación de la planta docente.<sup>51</sup>

A nivel de los profesores horarios hay insatisfacción, al manifestar que no son considerados como docentes y sin participación en la vida académica. Adicionalmente refieren el incumplimiento de normativas laborales que limitan el ejercicio de sus derechos tanto en los aspectos de ingreso, promoción y remuneración.<sup>52</sup>

Se constató en el SIGACAD la carga académica de docencia directa de todas las Facultades, que fueron objeto de muestreo, y los CUR de los dos semestres 2013 y I semestre 2014 en la cual solo refleja el tiempo dedicado por los profesores a la docencia directa, no encontrando tiempo dedicada a la investigación y proyección social.

Se constataron evidencias documentales y fotográficas de la realización de programas de capacitación para los docentes como son: el informe de capacitación del personal académico del año 2013 donde se especifica el nombre del taller, la conferencia en power point y la lista de asistencia. Los talleres que han realizados son: Propuesta del marco de cualificación sobre la educación superior CA (25 participantes); cambio de paradigma en la escuela a través de los proyectos integrados: el aprendizaje como compromiso social. Experiencia de innovación en el Salvador (25 participantes). Entre otros se han realizado Seminario taller sobre planificación didáctica. (24 participantes), Formación basada en competencia en la educación superior dirigidas a los CUR, Estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes y Tendencias Actuales de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje con enfoque basado en competencias. Taller de sensibilización para autoridades superiores y de Facultad de la UNAN LEON para la inclusión de la temática SSAN en programas académicos, investigación y actividades de proyección social.(28 participantes).

De acuerdo con opiniones de los profesores horarios señalan que es poca la participación en eventos científicos y académicos y una baja proporción de ellos han recibido capacitación pedagógica. (Conversatorio con profesores de planta y horario en la Sede Central, martes 8 de julio, 2014)

A nivel de la instancia de Relaciones Externas de la Universidad, cuentan con un área para desarrollar capacidades en los académicos a través de la formación y superación de los docentes a través de convenios con universidades y organismos internacionales. Esto a su vez, inciden en el establecimiento de acuerdos de

---

<sup>50</sup> Conversatorio con Directores Académicos y Administrativos 7 de Julio, 2014.

<sup>51</sup> Conversatorio con Autoridades UNAN- León, 7 Julio, 2014.

<sup>52</sup> Conversatorio con profesores horarios en la sede central y en los CUR, 7,8 y 9 de Julio, 2014.

cooperación en la investigación y proyección social. (Opinión expresada por la Dra. Maritza Vargas Ex vicerrectora de Relaciones Externas. Entrevista efectuada el día martes 8 de Julio, 2014). La universidad cuenta con convenios que están vigentes con universidades de EEUU, Canadá, México, Cuba y Puerto Rico.

Asimismo, se constató en el documento denominado Académicos realizando estudios de posgrado en el extranjero, marzo 2014, elaborado por la Vicerrectoría de Relaciones Externas la Universidad tiene actualmente docentes participando en pasantías e intercambios con otras universidades, hay cincuenta y cuatro docentes realizando estudios en el exterior, de estos cuarenta y tres están realizando estudios de doctorados, tres post doctorados, seis maestrías y dos en especialidades. En cuanto a los docentes en formación trece corresponden a la Facultad de Ciencias Médicas, quince a la Facultad de Ciencias y Tecnología, diecinueve a la Facultad de Ciencias de la Educación, uno de derecho y dos a la Facultad de Ciencias Químicas.

La UNAN-León cuenta con una propuesta titulada: Propuesta de política de relevo académico para su presentación en consejo universitario con fecha de Diciembre de 2013 cuyo contenido se enmarca en describir la situación de la Universidad respecto a esta problemática. Se declaran las políticas entre las que se destacan: la creación del movimiento alumno ayudante y asistentes de investigación, requisitos para ingresar al cuerpo docente (nivel académico, edad y profesores horarios destacados).

El relevo generacional constituye una preocupación manifestada desde las autoridades de rectoría, decanos, jefes de departamentos docentes y representante sindicales docentes, la que representa un obstáculo para la incorporación de nuevos docentes con alta calificación académica y que permita ampliar actividades en la investigación y extensión universitaria. Ciertas autoridades consideran que el relevo generacional debe ser una política institucional de proyección del plan de renovación para la jubilación que permita desarrollar las experiencias científicas y metodológicas con el apoyo de profesores jubilados.

Estas preocupaciones son compartidas por los académicos jubilados en la cual señalan que la sustitución de profesores que pasan a jubilación por profesores horarios representa una debilidad institucional y es una tarea pendiente. Adicionalmente mencionan que no se ha realizado un proceso de formación y capacitación a los docentes. Asimismo, sugieren que los profesores jubilados podrían jugar un rol de asesores para la formación del relevo generacional a través de un plan que debe contar previamente con la voluntad de las autoridades universitarias que permita disponer a mediano plazo de una buena planta de profesores con alto nivel académico profesional.<sup>53</sup>

El Decano de la facultad de Ciencias Médicas opina que se ha considerado como estrategia la renovación de la planta docente en un término de 5 años. De acuerdo con

---

<sup>53</sup> Conversatorio con académicos jubilados, día viernes 11 de julio, 2014.



los dirigentes estudiantiles del CUUN señalan que no existe una metodología para el relevo generacional; reconocen que la experiencia de Alumno Ayudante puede ser considerada para el relevo generacional, en que ciertas facultades se conoce como becas por servicios a excepción de medicina que tiene Alumnos Ayudantes con su reglamento.<sup>54</sup>

### **Factor: Estudiantes**

En los Estatutos de la UNAN-León, 2007 en el capítulo III de los estudiantes, establece normas que regulan derechos y obligaciones de los estudiantes, asistencia y evaluación estudiantil y de la disciplina estudiantil. Sin embargo, carece de una metodología de ingreso acerca de requisitos de admisión y permanencia, traslados internos y externos. Para solventar esta situación la universidad dispone información en el SIGACAD sobre el sistema de admisión para la pre matrícula en línea y resolución rectoral de reingreso al semestre de estudios generales.

La UNAN-León cuenta con programas de becas y destina el 11 % del presupuesto para este fin. De acuerdo con los dirigentes estudiantiles del CUUN refieren que participan en la Comisión Central de Becas, donde se define el presupuesto para cada facultad de acuerdo con el criterio de número de estudiantes por facultad. Asimismo, a nivel de facultad existe la comisión de beca facultativa. Por otra parte refieren que los hijos del personal docente están becados en un fondo aparte.

Asimismo, cuenta con planes de captación de estudiantes considerando las diferencias sociales, étnicas y culturales. Entre ellos se conoce el programa de reforzamiento y de apoyo a los estudiantes con énfasis en los que provienen de las regiones autónomas.

En cuanto a la aplicación de políticas y programas dirigidos a la nivelación de estudiantes de nuevo ingreso, no se encontraron evidencias de informes de resultados del semestre de estudios generales. Igualmente, no existen políticas institucionales de retención de estudiantes. Esto coincide con lo expresado por la vicerrectora académica que el reglamento de admisión de estudiantes y traslados está en proceso de consulta en las Facultades y pendiente de su aprobación.<sup>55</sup>

No obstante, se constata la existencia del informe del proyecto de promoción a la educación superior de bachilleres geográficamente alejados, el 35% de estos bachilleres que se incorporaron al programa (2010-2012) tuvieron un resultado promedio o superior a la media general de los aspirantes del año que realizaron la prueba de admisión de la UNAN-LEON.

---

<sup>54</sup> Conversatorio con dirigentes estudiantiles CUUN, viernes 11 de julio, 2014.

<sup>55</sup> Entrevista con la Maestra Juana Mercedes Machado. Coordinadora interina de la Vicerrectoría Académica, día 8 de julio, 2014

La tasa de matrícula se ha venido incrementando en un 15.5 % en los últimos cuatro años. No obstante, este crecimiento de la matrícula ha sido mayor en los CUR, en el CUR Jinotega fue de 52 %, CUR Somotillo 42.7 % y CUR Somoto de 27.6 %. En cambio en las carreras de la Sede Central su crecimiento va de 8.7 % en Ciencias Jurídicas hasta 15.8 % en Ciencias y Tecnología. La carrera de medicina no ha tenido crecimiento.

En los datos suministrados en el informe de autoevaluación la promoción limpia en todas las carreras se ha venido disminuyendo en los últimos cuatro años en un 10 %, siendo la proporción mayor medicina con un 20 % y odontología 17 %. En cambio en los CUR se ha mantenido en la misma proporción.

En cuanto a la tasa de retención estudiantil mediante la revisión efectuada no se logró evidenciar esta información. La UNAN-León cuenta con programa de atención a estudiantes con dificultades académicas, se constató la existencia del informe del programa de acompañamiento académico a estudiantes procedentes de la zona del Caribe del año 2013.

Un total de 168 estudiantes Mayangnas, se muestran en listado de estudiantes con los diferentes apoyos de alimentación, transporte y alojamiento, no hay datos de resultados de su rendimiento académico. No se encontraron evidencias de informes ni de registros de estudiantes participando en eventos deportivos, culturales y académicos. Sin embargo, se constató actividades realizadas en el 2013 de cultura y deporte evidenciadas en fotografías de eventos realizados en 2011 al 2013.

En conversatorios con estudiantes del CUR de Somotillo refieren que la universidad no tiene grupos formales en estas actividades.<sup>56</sup> En el CUR de Jinotega los estudiantes refieren que han participado en actividades deportivas como Football.<sup>57</sup> En el CUR de Somoto se evidenció actividades culturales y deportivas a través de fotografías del 2007 al 2013. Según la opinión de los dirigentes estudiantiles del CUUN mencionan que participan en la gestión institucional a nivel de Consejo Universitario y Consejos Facultativos.<sup>58</sup>

### **Factor: Proceso de enseñanza – aprendizaje**

La UNAN León en su proyecto educativo declara una formación integral de sus estudiantes que conlleva la apropiación de conocimientos, competencias, desempeño y valores relativos a una actitud científica y humanista (p.10), por tanto, el Proceso de enseñanza – aprendizaje lo concibe como todas las actividades en las que interactúan la función de enseñar, y la de aprender, tanto en el aula de clase como fuera de ella (Plan de Evaluación Institucional PEI, p.36).

---

<sup>56</sup> Conversatorio con estudiantes de Somotillo, miércoles 10 de julio, 2014.

<sup>57</sup> Conversatorio con estudiantes de Jinotega, jueves 11 julio, 2014.

<sup>58</sup> Conversatorio con dirigentes estudiantiles CUUN, 11 de julio, 2014.

Para lograr ese propósito la Universidad posee un marco legal normativo que orienta el ingreso, permanencia y graduación de los estudiantes. Sin embargo, según revisión documental en estadísticas proporcionadas y datos del Informe de Autoevaluación Institucional, la correspondencia entre el tiempo programado y el tiempo efectivo de las carreras de pregrado para los Graduados a 5 años, según cohorte 2004-2009, el 12% logran graduarse en el tiempo efectivo, para las carreras de 6 años (Ciencias médicas, específicamente Psicología y Enfermería, Ciencias Jurídicas y Sociales, Medicina Veterinaria ), solamente el 20%, para un promedio general de aproximadamente el 16%. Para el caso de los postgrados no se obtuvo información al respecto. Esos datos reflejan una tasa baja de graduación, de acuerdo al periodo de tiempo programado.

En el marco referencial se proponen como estrategias de aprendizajes : Aprendizaje basado en proyectos, basado en problemas, cooperativo, estudio de casos, modelos de aprendizaje cooperativo, Rompecabezas, Uso de la tecnologías de la información y la comunicación, Simulación, Investigar con Tutoría, Reuniones de Socialización, Estudio independiente y Portafolio Académico. Además se declara que se evaluará a los estudiantes en las distintas actividades de aprendizajes como: Seminario, clases prácticas, prácticas de laboratorios, de aula y de campo, clínicas, talleres, trabajos de clase, entre otros, tomando en cuenta la evaluación inicial, la formativa y la sumativa.

Al realizar la revisión documental de la Macro y Micro-planificación de diferentes carreras, se verificó que no hay correspondencia con el modelo educativo por competencia, por su nivel muy general de formulación. Esto fue constatado en los diferentes conversatorios realizados con los docentes, y estudiantes<sup>59</sup> que emitieron opiniones desfavorables al respecto. El decano<sup>60</sup> de facultad de Ciencias Médicas considera que esta área es un problema importante, y para ello se requiere consolidar el currículo de grado y posgrado a través de inversión de recursos, capacitaciones en temas como técnicas educativas y pedagógicas, uso de las TIC y el sistema de evaluación.

Al contrastar los contenidos de la estrategias de aprendizajes y la evaluación de los aprendizajes de una muestra de programas de asignatura (Micro planificación) con lo declarado en la Macro planificación de las Carreras de Economía e Ingeniería de los Alimentos se constató la limitante de correspondencia de las metodologías y estrategias de evaluación por competencia. En los diferentes CURS, la problemática es más sentida.

En el informe de autoevaluación institucional se describen recursos de aprendizajes que utilizan las diferentes carreras y se menciona que en promedio global el 46%, de académicos permanentes, profesores horarios y estudiantes perciben que la

---

<sup>59</sup> Conversatorio con docentes y estudiantes realizado en la sede Central el 07 y 08 de Julio 2014 y en los CURS 08 y 09 del mismo mes.

<sup>60</sup> Conversatorio con Autoridades UNAN-León, 7 julio, 2014

institución asegura la disponibilidad de los recursos didácticos en las aulas de clase (p. 70), sin embargo, en los diversos conversatorios con los estudiantes de la Sede Central y en CUR<sup>61</sup>, el personal académico manifestó que recibe un stock básico de medios de trabajo para desarrollar las actividades docentes, pero a nivel de los CUR es insuficiente. De acuerdo con opinión de profesores horarios, refieren que se les brinda poco apoyo en uso de medios de trabajo y recursos didácticos; señalan que reciben un estuche de 4 marcadores para el semestre y no tienen apoyo administrativo para uso de data show y otros equipos para la realización de actividades prácticas en detrimento por alcanzar las competencias. Igualmente la jefa del departamento en Odontología ante las limitaciones refiere que han tenido que subsidiar con los ingresos obtenidos del posgrado y señala que la Oficina de Adquisiciones retrasa la compra de materiales, esto también es sustentado por el decano, quien señaló que los retrasos se dan por los procedimientos del PAC y que se presentan dificultades en la aplicación de la ley 703 sobre adquisición de contratación del estado<sup>62</sup>.

En los cursos sabatinos las necesidades son mayores, siendo esto una limitante en el proceso de enseñanza aprendizaje<sup>63</sup>. Con la observación in situ, en los CUR se constató que hay carencia de bibliografía, pizarras, medios audiovisuales, laboratorios, centro de prácticas, y equipos de informática. Es importante mencionar que según lista de documentos solicitados previo a la visita no se presentaron evidencias sobre el material de apoyo, como parte de los recursos de aprendizajes para la labor docente.

Durante la observación se constató la falta de espacios para realizar las actividades de aprendizaje en correspondencia con los perfiles profesionales, excepto: Odontología, Ciencias Químicas y Medicina Veterinaria de la Sede Central que poseen los espacios requeridos. La institución presentó estudios sobre: Diagnóstico del espacio para la docencia, de los años 2003 y 2007 y resultados estadísticos de condiciones de los espacios del I TRIMESTRE 2012, realizado por la división de planificación y evaluación (aulas, laboratorios, auditorios etc.)<sup>64</sup>

El informe 2012, describe la cantidad de aulas (151), auditorios (14), clínicas(4), centros de cómputos (17) y laboratorios (73) entre otros, los datos expresados están desactualizados, y no coinciden con los datos expresados en el informe final de autoevaluación pág. 71<sup>65</sup>. Además no se identifica el nivel de correspondencia de los espacios para realizar actividades de aprendizaje con los perfiles profesionales, porque, los datos son globales y no se especifica por carrera.

---

<sup>61</sup> Conversatorio con docentes y estudiantes realizado en la sede Central el 07 y 08 de Julio 2014 y en los CURS 08 y 09 del mismo mes

<sup>62</sup> Conversatorio con Decanos, martes 8 de julio, 2014

<sup>63</sup> Conversatorio con jefes de departamentos, martes 8 de julio, 2014

<sup>64</sup> Ver mayores detalles en el análisis del factor Infraestructura y Equipamiento

<sup>65</sup> (La GAF 168 aulas con capacidad de 7,380; 7 auditorio con capacidad de 874; 54 laboratorios con capacidad de 1,153; 4 clínicas con capacidad de 39 y 16 centros de cómputos con capacidad de 470).

Por otro lado, los estudiantes, docentes permanentes y horario<sup>66</sup>, en los conversatorios opinaron, que en la mayoría de las carreras se carece de espacios adecuados para realizar actividades de aprendizaje, esta problemática se enfatiza más en los CUR, todo esto se verificó durante la observación<sup>67</sup> a las instalaciones<sup>68</sup>. Dentro de este contexto los resultados denotan la necesidad de mejorar la calidad de los recursos y condiciones para lograr calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Según revisión documental y lo expresado en entrevista con vice rectoría académica (8 de Julio 2014), existe una propuesta de norma que regula la práctica profesional y es una área de formación del currículo y componente dentro de los planes de estudios, por tanto, se promueve en todas las carreras, aunque con limitaciones, como en el caso de los CURS, que hay problemas en la ubicación de los estudiantes en las empresas y Centros de Prácticas. Las carreras de Medicina, Odontología y Derecho tienen ejemplos que se pueden multiplicar en otras especialidades. En conversatorios con los decanos, vice-decanos, jefe de departamentos, docentes y estudiantes valoran positivamente la realización de práctica profesional, como estrategia para la implementación del currículo por competencia, sin embargo, prevalece el problema de falta de centros de práctica, la ubicación de los estudiantes empresas, seguimiento y evaluación.

La institución presentó tres estudios sobre Seguimiento Graduados, uno de la carrera de Ingeniería de los Alimentos del 2005, otro realizado de forma general para todas las carreras del año 2006, y el último de la carrera de Farmacia del 2007. Los estudios demuestran algunos resultados sobre las competencias alcanzadas por los graduados, sin embargo, por la fecha de los estudios y el alcance de los mismo, no se puede medir el nivel de pertinencia de las competencias con las necesidades que demanda la sociedad. De esa circunstancias surge la necesidad de realizar un estudio de seguimiento a graduados para todas las carreras.

### **Factor: Biblioteca y servicios de información**

El sistema de Biblioteca de UNAN León está conformada por 7 bibliotecas: Edificio Central, Campus Médico, Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales, Campus Agropecuario, facultades de Ciencias de la Educación y Humanidades, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias Jurídicas y Sociales, y tres unidades internas: proceso de registro, Informe de biblioteca, Análisis documental y Archivo Histórico Municipal. Además, en los 3 CUR se cuenta con pequeños espacios denominados biblioteca, los cuales no prestan las condiciones.

En el proceso de observación a una muestra de bibliotecas de la Sede Central, se valoró las condiciones de local, recursos bibliográficos, y otros aspectos y obtuvieron los siguientes Hallazgos:

---

<sup>66</sup> Conversatorio con docentes y estudiantes realizado en la sede Central el 07 y 08 de Julio 2014 y en los CURS 08 y 09 del mismo mes.

<sup>67</sup> Observación realizada durante la visita a los CUR 09 y 10 Julio, y en la Sede Central el 11 de Julio de 2014.

<sup>68</sup> Ver mayores detalles en el análisis del Factor Infraestructura y Equipamiento del presente Informe.

*Biblioteca del Campus Médico:* Atienden a las 3 facultades y 8 carreras más las especialidades médicas quirúrgicas, cuentan con 8 bibliotecólogas. Tienen un acervo bibliográfico de 33,035 volúmenes, siendo 22,123 libros y el resto son tesis. Atienden en promedio a 1035 a 800 consultas por día. Disponen de un laboratorio de investigación con 21 computadoras con internet, cuenta con bases de datos. Tiene SIABUC para el ingreso de los estudiantes a los catálogos. Tienen dos áreas de referencia para 60 estudiantes cada una y una sala de lectura para 130 estudiantes.

*Biblioteca Médica del Hospital Oscar Danilo Rosales:* Atiende a los estudiantes de medicina de grado y posgrado, cuenta con una área de referencia equipada con cuatro computadoras para búsqueda de la información en línea en dos catálogos establecido en el SIABUC 9. Además tiene un área de sala de lectura con 12 mesas para una capacidad total de cuarenta estudiantes. Tienen un promedio de consulta en línea de cuarenta estudiantes por día. La biblioteca dispone de un acervo bibliográfico de 17, 239, de los cuales 14,620 son libros y 2,476 trabajos monográficos. Cuenta con cuatro recursos cuya atención es de 7:00 am a 7:00 pm, incluyendo los días sábados.

*Biblioteca del Campus Agropecuario:* Es una biblioteca que atiende al Centro de Investigación y Reproducción de Controladores Biológicos (CIRCB), EL Centro de Diagnóstico Animal (CEVEDI) y el Centro Nacional de Referencia Nacional de Agricultura. Es una biblioteca que atiende a los estudiantes de las carreras de agroecológica y Medicina Veterinaria. Cuenta con un acervo bibliográfico de 4,991 títulos y dos computadoras con servicios en línea al SIABUC-9 e internet para la consulta de los estudiantes. Tiene una área de sala de lectura con capacidad de 62 estudiantes y un área de cómputo con doce computadoras. El horario de atención es de 8:00 am a 6:00 pm.

En las bibliotecas de los CUR de Somotillo, Somoto y Jinotega existen limitaciones de espacios, equipos y recursos bibliográficos, por ejemplo, la biblioteca de Somoto se encuentra en un espacio sin condiciones para ofrecer el servicio.

En revisión documental se encontraron tres estudios sobre la satisfacción de los estudiantes con los servicios e infraestructura que ofrece la Unan- León (Sede Central), uno realizado en el 2008, un segundo en el año 2010 y el último en 2012, dentro de estos estudios se evalúa el servicio de la biblioteca, sin embargo, no se encontraron evidencias de estudios específicos para evaluar los servicios de biblioteca de forma integral.

En los conversatorios con docentes y estudiantes de Sede central opinaron que el servicio de biblioteca, es aceptable y que en algunas bibliotecas se requiere de mejorar las condiciones de infraestructura, actualizar la bibliografía y el volumen de ejemplares. En los CUR las opiniones fueron muy desfavorables por que las limitaciones son mayores. Según entrevista con la responsable de biblioteca (Realiza el 08 de Julio 2014), a nivel central, se les organiza la información pero jerárquicamente no dependen de la Biblioteca Central. El sistema de biblioteca dispone de un Reglamento de Servicios y Recursos de Información para los usuarios, del año 1,999. revisado y actualizado en el año 2006, Mayo 2010, Octubre 2012 y

Agosto 2013, se aplica en las 7 biblioteca de la Sede Central, a excepción de los CUR, que el procedimiento del servicio es sencillo.

Para canalizar los mecanismos de necesidades bibliográficas, impresas y virtuales, se cuenta con una política de desarrollo de colecciones que tiene como objetivo ofrecer las directrices generales para llevar a cabo los procedimientos de selección, adquisición y descarte del material documental. Las solicitudes de bibliografías se realizan a través de jefes de departamentos, pero no siempre se compra todo lo solicitado. El SIBUL dispone de un registro digitalizado de bibliografía, en la B. Central presenta una colección de 39509 títulos, el Complejo Docente de la Salud 13191 títulos, Hospital Escuela 9059 títulos, Ciencias Jurídicas y Sociales 10021 títulos, Ciencias de la Educación y Humanidades 9046 títulos, Campos Agropecuario 5631 títulos, Ciencias Económicas y Empresariales 2650 títulos, CUR Somoto 2381 título, Somotillo 808 Títulos y Jinotega 703 Títulos, sin embargo, no se logró constatar la correspondencia de la bibliografía en cada biblioteca con la especialidad de cada carrera, y con las necesidades de los centros de investigación, dado, que es un listado general.

En revisión documental, se conoció que el registro de usuarios en la Sede Central, para el año 2012 fue de 152581 servicios de préstamos internos y para el 2013, 129558 servicios. La estadística de visitas de recursos electrónicos fue de 12024 en 2012 y 16069 en 2013. De la biblioteca de los CUR no se obtuvo información.

Se cuenta con convenios de colaboración a nivel Nacional e internacional, en materia de archivos a través de la creación de una red de archivos entre la Universidad de Alcalá y las Universidades de UNAN León, Managua, la Universidad Nacional de Ingeniería UNI. Redes Nacionales de Documentación Agraria (RENIDA) y de bibliotecas virtuales en Salud-Nicaragua. Los usuarios tienen accesos a recursos electrónicos como: American Institute of Physics Journals, American, Ebscohost entre otros.

La Asignación presupuestaria para el plan de desarrollo del SIBUL se compone de fondos del estado (FE) 6% y fondos propios (FP). Según revisión documental de los presupuesto de biblioteca se identificó que el presupuesto para el 2012 fue de FP. C\$ 250,000, FE 209,000 (459,000), para el 2013, FP C\$ 260,000, FE C\$ 225, 720 (485720). Estos fondos están destinados para los rubros de Tintes, pintura y colorantes, útiles de oficina, mantenimiento y reparación de equipos, impresión de publicaciones, compra de bibliografía y reproducción entre otros. Sin embargo, por falta de información de la ejecución real del presupuesto no se logró identificar el porcentaje asignado para bibliografía, se presentó un monto global de compra de C\$ 531,122. 56 en los tres años (2011, 2012, 2013). Según la responsable de SIBUL, el presupuesto insuficiente.

Al revisar una muestra de 10 expedientes del personal de biblioteca de Sede Central, éstos no resguardan los soportes de capacitaciones, lo que limita medir la profesionalización y planes de capacitaciones periódicas del personal de biblioteca, que describe el informe. Por lo antes descrito, existe poca correspondencia entre

estructura y funcionamiento del sistema de biblioteca, disponibilidad de recursos bibliográficos y equipos con lo declarado en el eje de desarrollo del Plan de desarrollo institucional (PDI) que describe en el eje Mejorando la gestión del currículo en la acción 1.2.5. "Incremento del acervo Bibliográfico, equipos y otros medios técnicos". De igual manera existe poca equidad en la distribución de los recursos para las diferentes bibliotecas específicamente en la de los CUR.

### **Factor: Laboratorios y Centros de Práctica**

En revisión documental se constató que la UNAN León cuenta con un catálogo de laboratorios (12), entre los cuales se destacan: Herbario Unan León, Laboratorios de análisis de Agua, de análisis de suelo, microbiología y ambiente, control de calidad de alimentos, y de microbiología y parasitología clínica entre otros. Además de 8 centros de prácticas: Centro de investigación en demografía y salud, Sistema de información Geográfica, Investigación de enfermedades infecciosas y Centro Veterinario de Diagnóstico e investigación entre otros.

Esos espacios son utilizados por los estudiantes para realizar prácticas de campos especialmente en la Sede Central, sin embargo, no logran satisfacer la demanda de las diferentes carreras, dado, que en conversatorios con docentes y estudiantes opinaron que existen limitaciones para realizar prácticas, no todos los laboratorios disponen de los recursos para realizar las clases de forma efectivas, por ejemplo según el decano de Odontología hace falta instrumentales, unidades dentales que tienen más de 30 años de estar en uso, por otro lado, hay limitaciones en los laboratorios de informáticas específicamente en los CUR, que la capacidad instalada no cubre la demanda de los estudiantes, de igual forma no se cuenta de centros de prácticas para la carreras de Enfermería, Veterinaria entre otras carreras, por tanto, no responden al desarrollo, habilidades y destrezas de su campo profesional, lo que limita la correspondencia con la implementación del modelo por competencia. No se presentaron evidencias sobre estudios de impacto de los laboratorios y centros de prácticas en la formación de los educandos.

### **Factor: Registro Académico**

En el Estatuto de la UNAN-León, 2007 en la sección séptima, art 211, se describe el "Registro académico será objeto de una reglamentación especial, la que debe contener, documentos de identificación, matrícula, procedimiento de traslado, de equivalencia y de titulación entre otros, sin embargo hasta la fecha no se dispone de un reglamento específico". En conversatorios con los secretarios académicos se conoció que todas sus funciones están ajustadas a lo establecido en el Estatuto. Los procesos son manejados desde un sistema denominado SIGACAD para la planificación, organización, gestión y control académico.

A través del sistema SIGACAD en coordinación con el área de informática, se resguarda y gestiona toda la información referente a notas, actas, títulos, etc. El



registro de notas se hace desde la secretaria académica donde se presenta la problemática de falta de personal para la digitación de notas como el caso de la facultad de Ciencia y Tecnología y Ciencias de la Educación y los diferentes CUR.

En los conversatorios con estudiantes de la Sede Central y los CUR, expresaron que existen problemas con registro de notas, dado, que muchas veces, no aparecen sus calificaciones de asignaturas ya cursadas y aprobadas, los secretarios académicos consideran que esta problemática se presenta por falta de personal, entrega tardía de notas por parte de los docentes, errores en los registro de notas de los docentes. Esa situación limita el grado de responsabilidad con que se maneja el registro académico de los estudiantes y la eficiencia con que se debe aprovechar el sistema

### **Factor: Proceso de Graduación y Seguimiento a Graduados**

De acuerdo a revisión documental y entrevista a Secretaria General y Vice rectoría Académica<sup>69</sup> a la fecha no se cuenta con normas actualizadas que regulen y faciliten los procesos de graduación, la implementación de los procesos se hace tomando en cuenta las orientaciones establecidas en el Estatuto 2007 y este refiere al estatuto 1992. La vinculación entre la graduación y los procesos de investigación científica, se da mediante los Trabajos Monográficos (T.M.) que los estudiantes realizan como vía de graduación, se solicitó una muestra de 40 T.M. para constatar la existencia de esos estudios que se resguardan en la Biblioteca en físico y un buen porcentaje de forma digitalizado para facilitar la consulta de los estudiantes.

Para medir la Aplicación de mecanismos de verificación de competencias para egresados, se constató la única experiencia de la facultad de Ciencias Médicas, que en el año 2007, aplico, el método Examen Clínico Objetivo Estructurado (OSCE) como sistema de evaluación de competencias que permite valorar las habilidades alcanzadas por los estudiantes y aquellas en proceso de desarrollo, en los tres dominios del aprendizaje: cognitivo, actitudinal y psicomotor.

Actualmente la Universidad tiene en propuesta un documento titulado: Programa de Graduados que permitirá a la Universidad contar con un mecanismo permanente de vínculo interactivo con los graduados y empleadores, orientado a retroalimentar la mejora curricular y servicios brindados por la Universidad, la formación y capacitación, intermediación del empleo y promoción de asociaciones de profesionales. Los componentes del programa son: Formación y capacitación, Estudios de graduados y de empleadores.

El documento textualmente expresa que, “Los Graduados tendrán la oportunidad de incrementar las oportunidades de empleo en el mercado laboral, apoyo para que se adapte fácilmente a los cambios tecnológicos y de organización de trabajo, incorporarse en espacios reales donde apliquen los conocimientos técnico-prácticos adquiridos durante su formación y Pertinencia de la formación profesional con las demandas laborales<sup>70</sup>”.

---

<sup>69</sup> Realizada el 08 de Julio de 2014.

<sup>70</sup> Información extraída del documento Programa de Graduados (Julio, 2011) de la UNAN-León, pág. 12.

En el conversatorio con los graduados<sup>71</sup> de la Sede Central y los CUR de Somotillo y Jinotega valoraron positivamente la importancia de haber realizado monografía como vía de graduación, porque les ha ayudado en su campo profesional. Con respecto a la formación de competencias opinaron que lo adquirido en su proceso de formación está en correspondencia, según su especialidad, con las necesidades de la sociedad. Sin embargo, presentan algunos vacíos en asignaturas que no cubrió el plan de estudios, esta opinión fue similar en los graduados de los CUR (excepción de Somoto<sup>72</sup>) y es una oportunidad para que la Universidad organice cursos de actualización.

La institución presentó tres estudios sobre Seguimiento Graduados, uno de la carrera de Ingeniería de los Alimentos del 2005, otro realizado de forma general para todas las carreras del año 2006, y el último de la carrera de Farmacia del 2007. Los estudios demuestran algunos resultados sobre las competencias alcanzadas por los graduados, sin embargo, las evidencias están desactualizadas y poco contundente para considerarla como una fortaleza como se describe en el informe.

Los graduados de la Sede Central y de los CUR, (Somotillo y Jinotega), manifestaron que la Universidad realiza pocos esfuerzos para insertar a sus graduados al campo profesional, sin embargo, la mayoría están laborando en su especialidad, de igual forma existen pocos mecanismos de comunicación entre la institución y los graduados. Como parte de la sugerencia, los consultados consideran que la Universidad debe crear programa de seguimiento a graduados para la formación continua y la inserción laboral, bajo ese contexto es prioritario aprobar e implementar la propuesta de Programa de Graduados.

## **FUNCION INVESTIGACIÓN**

### **Factor: Políticas y Lineamientos**

La UNAN-León aprobó en sesión No. 274 del Consejo Universitario de octubre 2004, la Política de Creación y Funcionamiento de los Centros de Investigación y Posgrado. En opinión de los Directores de los Centros de Investigación<sup>73</sup> afirmaron que cuentan para funcionar con la Política de Creación y Funcionamiento de los Centros de Investigación y algunas normativas internas no aprobadas. También, agregaron que en el año 2013, se inició la elaboración de un documento con las líneas generales de investigación y por falta de voluntad institucional no se continuo, sin embargo, la Vicerrectoría de Investigación, Posgrado y Proyección social entregó a cada Centro, las líneas de desarrollo del Gobierno para su incorporación a sus líneas de investigación. También aseveraron que para avanzar en la articulación de lo que necesita el país y lo

---

<sup>71</sup> El conversatorio con los graduados de la Sede Central fue realizado el 08 de Julio y en los CUR el 09 y 10 del 2014.

<sup>72</sup> En el CUR de Somoto los graduados no se presentaron al conversatorio.

<sup>73</sup> Conversatorio con los Directores de los Centros de Investigación, 07 de Julio 2014.

que se investiga en la Institución, se han hecho esfuerzos a nivel facultativo sin lograr todavía el consenso Institucional.

En este sentido la Vicerrectora de Investigación, Posgrado y Proyección Social (VIPP)<sup>74</sup> saliente, expresó que las líneas de investigación Institucionales han estado en un proceso de actualización a partir del año 2013 y están en correspondencia con lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo Humano y en el Plan Nacional de Biotecnología.

En la revisión documental se constató en Potencialidades de la UNAN-León (2012) la existencia de las líneas y metas de investigación en las Facultades y en los Centros de Investigación. Además, en el Catálogo de laboratorio y Centro de Investigación (2011) se encuentran descritas las líneas de Investigación de la Institución. En el muestreo efectuado para contrastar las líneas de Investigación y el Plan Nacional de Desarrollo Humano (2012-2016) del país se corroboró la correspondencia en las áreas de Salud, Agroindustria, Biotecnología y Acuicultura. Así mismo se pudo evidenciar esta correspondencia en la visita realizada a los Centros de Investigación, CISTA, Campus Agropecuario, Jardín Botánico Ambiental de la Facultad de Agropecuaria y Laboratorio Microbiología y Bioquímica de la Facultad de Ciencias Médicas.

### **Factor: Articulación con la Docencia**

En análisis documental se constató la existencia de un documento sobre la Política de Creación y Funcionamiento de los Centros de Investigación y Posgrado, expresa que los académicos con dedicación exclusiva a un Centro de Investigación y Posgrado deberán dedicar no más del 30% de su carga laboral (12 horas a la semana) a la docencia de pregrado y proyección social, dedicando el 70% restante (28 horas a la semana) a la investigación y la docencia de postgrado. En este sentido la Vicerrectora de Investigación, Posgrado y Proyección Social VIPP<sup>75</sup>, expresó que a los profesores investigadores reciben un salario de acuerdo a una carga horaria como docentes y dentro de esta les corresponde investigar e impartir docencia en los Programas de Posgrado.

Por otro lado, los Directores de los Centros de Investigación<sup>76</sup> expresaron que no hay una relación de la Docencia con la Investigación, porque no existe una retroalimentación hacia el Proceso Enseñanza Aprendizaje de la formación de pregrado, debido a que los docentes investigadores realizan docencia en los Programas de Posgrado. Al respecto, el Dr. Gregorio Matus, jefe de departamento<sup>77</sup> de Salud Pública de la Facultad de Ciencias Médicas, refiere que la investigación ha sido una de la fortaleza a nivel de las carreras de grado y posgrado. No obstante, la sustitución de los profesores de planta por profesores horarios impide la realización

---

<sup>74</sup> Entrevista realizado a la VIPP en la Sede Central, el 08 de Julio de 2014.

<sup>75</sup> Entrevista realizado a la VIPP en la Sede Central, el 08 de Julio de 2014.

<sup>76</sup> Conversatorio con los Directores de los Centros de Investigación, 07 de Julio 2014.

<sup>77</sup> Conversatorios con los Jefes de Departamentos, 08 de Julio 2014.

de las funciones de investigación, lo cual es compartido por el jefe de departamento de Pediatría de la facultad. Se constató que en los planes de estudio de pregrado hay aproximadamente un 5% de contenido de formación en investigación.

### **Factor: Recursos Humanos y Materiales**

En los Estatutos 2007, se expresa que la Universidad debe promover la innovación y la generación de nuevos conocimientos y para ello se asignará anualmente a la investigación, un mínimo de 1% del aporte estatal. En sentido, en el conversatorio con los Directores de los Centros de Investigación<sup>78</sup> argumentaron que ese porcentaje como asignación del presupuesto institucional, no se está aplicando para el desarrollo de la Investigación Científica y por lo tanto se sigue dependiendo de la cooperación internacional, la que se ha visto afectada por la aplicación de medidas administrativas institucionales, orientadas a la deducción de un 25% por cada Proyecto de Investigación en concepto de overhead( gastos generales), lo que resulta poco atractivo para los cooperantes.

Al respecto, en la entrevista realizada a la Gerente Administrativa Financiera<sup>79</sup>, afirmó que, la UNAN-León propuso una normativa para los Proyectos de Investigación, en la que cada proyecto tiene que dejar como overhead el 25% como una iniciativa para resolver la dicotomía para resolver el salario que devenga el docente en la Universidad y el reconocimiento salarial definido por el proyecto. En consecuencia, existe una incomodidad de los coordinadores de los proyectos que incide negativamente en el desarrollo de investigaciones en la Institución.

En la revisión documental se constató que lo invertido para investigación son el 9.1% de los gastos corrientes<sup>80</sup> y no como lo establece el Estatuto (2007) que es con base al aporte estatal (1%).

*Respecto a la calificación y producción científica de los investigadores, se constató que la Universidad cuenta con el Comité Científico por área de conocimiento: Salud, Medio Ambiente, Educación Democracia y Estado de Derecho, Producción y Economía Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y Energía, conformado por 24 investigadores, 16 con grado de Doctores y 8 grado de Maestrías. Este comité es el que valida los resultados de las investigaciones para ser publicadas en la Revista Universitas<sup>81</sup>.*

Esta Revista fue creada mediante el Acuerdo de Rectoría No. 4, el 16 de noviembre del 2007, constituyéndose en el órgano oficial de divulgación de la investigación que realicen los académicos de la Universidad por medio electrónico y escrito.

---

<sup>78</sup> Conversatorio con los Directores de los Centros de Investigación, 07 de Julio 2014.

<sup>79</sup> Entrevista con la Gerente Administrativa Financiera, 08 de Julio 2014.

<sup>80</sup> IV Informe Trimestral Físico Financiero 2013 de la UNAN-León.

<sup>81</sup> Revistas Universitas, Revista Científica indexada, publicada en la página WEB de la UNAN-León por la VIPP.

En el año 2007 se publica el volumen uno, con la publicación de 5 artículos, en el año 2008, el volumen 2 con 16 artículos y en el año 2009, volumen 3 con 8 artículos y para el año 2013, volumen 4, con 9 artículos. Estos artículos son de producción nacional e internacional y están orientados en gran parte en el área de la Salud, Social, Ciencias Químicas, medio ambiente y agropecuaria. En este sentido, los Directores de los Centros de Investigación expresaron que la Universidad tiene una alta producción científica y que son publicados en *Universitas*, una Revista indexada. También indicaron que, actualmente la producción se ha visto afectada por la disminución de la Cooperación Externa.

*Sobre la implementación de planes de capacitación para los investigadores*, no se encontró evidencia que demuestre la existencia de un programa de capacitación y formación del personal que desarrolla investigación, en este sentido, la Vice Rectora de Investigación de Posgrado y Proyección Social (VIPP<sup>82</sup>) saliente, expresó que la Cooperación Internacional ha sido la que ha contribuido al desarrollo de los Centros de Investigación y que ha tenido como componente la capacitación de los profesores investigadores, lográndose que tengan grados de Master en Ciencia y Doctorados. Al respecto, la Dirección de Relaciones Externas<sup>83</sup>, expresó que una de las funciones a su cargo, es el desarrollo de las capacidades investigativas mediante la definición de acuerdos de cooperación en investigación y el desarrollo de la proyección social.

*En cuanto a la disponibilidad de equipos, medios de trabajo y los recursos para realizar investigación científica*, la Universidad cuenta con los equipos de alta tecnología, esto se pudo verificar en las visitas a las Facultades de Ciencias Médicas<sup>84</sup> y Ciencia y Tecnología<sup>85</sup>. A su vez, en la revisión documental se constató en el Catálogo de Laboratorio y Centros de Investigación (2011), que se describen los 11 Centros de Investigación y los 13 Laboratorios. Los Centros de Investigación están orientados a las siguientes áreas del conocimiento: Demografía y Salud; Enfermedades Infecciosas, Salud Trabajo y Ambiente, Agroplasticultura, Control Biológico; Veterinaria; Derechos Humanos, Mediación y resolución alterna de conflictos, herbario y Jardín botánico, entre otros. Los laboratorios están orientados al Análisis de suelos; Técnicas de separación; Alimentos; microbiología y parasitología clínica; Control de calidad de medicamentos; Control de calidad de alimentos Físico, químico y microbiológico; análisis de agua, microbiología ambiental; cultivo de tejidos, genética molecular, trazas de metales pesados, entre otros. En el muestreo de visitas realizado, fueron observados algunos de los Centros de Investigación y Laboratorios especializados descritos anteriormente constatándose que presentan condiciones adecuadas para el desarrollo de sus investigaciones, disponen de un equipamiento de alta tecnología para el desarrollo de diagnóstico y prestación de servicios.

---

<sup>82</sup> Entrevista Vice Rectora de Investigación de Posgrado y Proyección Social, 08 de Julio 2014.

<sup>83</sup> Entrevista con la Dra. Maritza Vargas, Vicerrectora de Relaciones Externas saliente y el Dr. Ángel Sánchez, entrante, 08 de Julio 2014.

<sup>84</sup> Visita los Centros de Investigación de la Facultad de Ciencias Médica, 08 de Julio 2014.

<sup>85</sup> Visita los Centros de Investigación de la Facultad de Ciencia y Tecnología, 12 de Julio 2014.

De acuerdo con la revisión del documento titulado, Guía de convenios firmado por país, de la Vice rectoría de Relaciones Externas, la Universidad cuenta con 132 convenios, acuerdos de cooperación, carta de intención, y contrato de proyectos, que están vigentes con Universidades de EEUU (25), Canadá (3), España (31), México (19), Cuba (5) y Puerto Rico, Argentina (1), Chile (1), Venezuela (1), Costa Rica (17), Honduras (6), El Salvador (4), Panamá (2), Alemania (7), Francia (3), Holanda (5), Noruega (3), Austria (3), Suecia (2), Finlandia (1), República Checa (1), República Dominicana (1). Los convenios están en las Áreas del Conocimientos: Agricultura, Química, Alimentos, Ciencias Económica, Ciencias Aplicadas, Control Biológico, Planta Medicinales y Ciencias de la Salud, entre otros.

Al respecto, la Vicerrectoría de Relaciones Externas<sup>86</sup>, expresó que dentro de sus funciones está también la gestión de la colaboración nacional e internacional, por medio de convenios con diversas Universidades e instituciones internacionales. La cooperación ha consistido en el suministro de equipos para el desarrollo de los laboratorios, infraestructura, agroecológicos y en los campos de salud y plantas medicinales. A mismo tiempo, señaló que, la firma de convenios ha permitido a la Universidad no solo incrementar su producción en investigación, sino adquirir el equipamiento necesario y la capacitación de su talento humano.

### **Factor: Resultados Relevantes de la Investigación Científica**

*Se constató la Producción Científica relevante de algunos Centros, como el Centro de Investigación en Demografía y Salud (CIDS), que pertenece a la Facultad de Ciencias Médicas, quien ha centrado sus publicaciones y generación de conocimientos científicos en siete campos: Salud Sexual Reproductiva y Género. Demografía, Salud del Niño y del Adulto, Salud Mental y Adicciones, Sistema de Información Geográfica, Seguridad Alimentaria y Nutrición, Patología y Convivencia y Seguridad Ciudadana, contando con 55 publicaciones, 15 de ellas en los últimos cinco años, así, como el Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente (CISTA)<sup>87</sup>, perteneciente a la misma Facultad, quien se orienta al estudio de Plaguicidas y Agricultura y Mercado Laboral, contando con 31 publicaciones, 6 de ellas en los últimos cinco años y el Centro de Investigación en Ciencias Agrarias y Economía Aplicada (CICAEA)<sup>88</sup>, perteneciente a la Facultad de Ciencias y Tecnología, cuenta con Equipo Interdisciplinario de investigadores, con 21 publicaciones, 3 de ellas en los últimos cinco años.*

En el año 2013<sup>89</sup> la Universidad, realizó 43 proyectos de investigación con participación de 36 docentes y presentaron 186 trabajos investigativos en la Jornada

---

<sup>86</sup> Entrevista con la Dra. Maritza Vargas, Vicerrectora de Relaciones Externas saliente y el Dr. Ángel Sánchez, entrante, 08 de Julio 2014.

<sup>87</sup> Publicación de Centros de Investigación, VIPP.

<sup>88</sup> Centros de Investigación página WEB de la UNAN-León, publicado por la VIPP.

<sup>89</sup> IV Informe Trimestral Físico Financiero 2013.

Universitaria de Desarrollo Científico (JUDC) y 68 trabajos en eventos internacionales, elaborados por 285 académicos, con el apoyo de 85 tutores.

## **FUNCIÓN: PROYECCIÓN SOCIAL**

### **Factor: Políticas y Programas**

En el análisis documental se constató que la Universidad cuenta con una Política<sup>90</sup> de Proyección Social aprobada en 2007, las normativas de funcionamiento se encuentran a nivel de propuesta. En el Plan de Desarrollo Institucional 2010- 2019 se constató la declaración de 37 acciones o programas.

En opinión de los decanos<sup>91</sup> experiencia en proyección social es la que vinculan los estudiantes en centros de producción y servicios, que a la vez les permite realizar investigaciones, entre las experiencias se mencionaron los programas de higiene bucodental en escolares, programas de desarrollo local apoyado por instituciones a nivel local de las comunidades y apoyo a los productores, programa de higiene de los alimentos y automedicación vinculadas con empresas PYME, atención en casos civiles y penales en bufete populares y en centros de mediación, entre otros.

En este mismo sentido, la Vicerrectora de Investigación, Posgrado y Proyección Social<sup>92</sup>, saliente, opinó que existen proyectos desde las diferentes facultades, sobre todo cuando se ejecutan investigaciones que benefician a los diferentes sectores sociales y agregó, que la Facultad de Ciencias Médicas, está realizando 4 proyectos de extensión social por carrera y además efectúan asesoría con el Ministerio de Salud Pública (MINSA). También el Director de Proyección Social, expresó que los mecanismos de divulgación, se canaliza a través de un delegado de cada Facultad, con reuniones cada 15 días, lo que posteriormente se divulga en los Boletines Trimestrales.

En las visitas realizadas a las Facultades Ciencias Médicas, Ciencias Jurídicas, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias Agropecuarias (a nivel de Sede Central y CUR) se constató la existencia de programas de Proyección Social vinculados con los perfiles de la oferta académica.

### **Factor: Organización y Recursos**

En el organigrama<sup>93</sup> aprobado por el Consejo Universitario el 15 de octubre 2008, está ubicada la Vicerrectoría de Investigación, Posgrado y Proyección Social, cuenta con el apoyo de una Dirección de Proyección Social, que divulga el quehacer de la Universidad, desde las Facultades, a través de sus delegados.

---

<sup>90</sup> Políticas de Relaciones Externas y Proyección Social, 2007.

<sup>91</sup> Conversatorio con Autoridades, 07 de julio 2014.

<sup>92</sup> Entrevista con la Ex -Vicerrectora de Investigación, Posgrado y Proyección Social, 08 de Julio 2014.

<sup>93</sup> Plan de Autoevaluación Institucional, mayo 2013.

Según los Estatutos 2007, en el artículo 277, expresa que en el Presupuesto universitario se deberá asignar un porcentaje mínimo para promover y fomentar la investigación y la proyección social, en la revisión documental se evidencia que existe una partida presupuestaria<sup>94</sup> para la Proyección Social con base en los gastos corrientes.

En entrevista con la Vice Rectora de la VIPP<sup>95</sup>, expresó que la Universidad asigna una partida presupuestaria para la Proyección Social para operar la misma y para mejorar la proyección se establecerá un Comité Institucional de Proyección Social.

### **Factor: Resultados de la Proyección Social**

En la documentación revisada la Universidad en el año 2013<sup>96</sup> realizó proyectos que beneficiaron a la comunidad universitaria y a la sociedad leonesa, ejecutándose 3 proyectos de asistencia técnica, 1 proyecto de incidencia en las políticas públicas, 4 proyectos asistenciales, 4 proyectos de Bienestar Estudiantil y 2 proyectos productivos, 23 proyectos de asistencia técnica que involucran las áreas de economía y producción, Red de Mujeres Emprendedoras y Protección del Medio Ambiente.

Así, como la atención en salud bucal en la Clínica Odontológica Ayapal y en diferentes escuelas de los departamentos de León y Chinandega, se atiende en Atención Primaria en Salud en Unidades de Salud de los SILAIS de León y Chinandega y la atención en el Hospital Escuela “Oscar Danilo Rosales Argüello” y se cuenta con atención veterinaria en clínicas en el área rural y el Campus Agropecuario de la UNAN-León y participación activa en la jornada de Salud impulsadas por en MINSA (Dengue) Sanidad Animal en conjunto con el INTA.

Existe una percepción positiva de parte de Empleadores<sup>97</sup> acerca de los resultados de la proyección social en cuanto a la contribución a la solución de problemas locales, producto de los trabajos monográficos que presentan los estudiantes como culminación de estudios, razón principal para contratarlos en sus organizaciones.

Los medios de Comunicación son los Boletines Trimestrales, así como a través de la Red Interuniversitaria de Cooperación para el Desarrollo de Centroamérica, espacio que aprovecha para impulsar la Proyección Social de la Institución.

---

<sup>94</sup> IV Informe Trimestral Físico Financiero 2013.

<sup>95</sup> Entrevista con la VIPP, 08 de Julio 2014.

<sup>96</sup> IV Informe Trimestral Físico Financiero 2013.

<sup>97</sup> Entrevista con Empleadores en la sede central, 08 de Julio 2014.



## **Análisis comparativo de las valoraciones por factor realizadas en el informe de autoevaluación de la UNAN-LEÓN entregado al CNEA y las realizadas por el CVE-CNEA**

### **FUNCIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL**

#### **Proyecto Institucional (1-4)**

Este factor está constituido por cuatro (4) indicadores, las valoraciones realizadas por el CVE-CNEA encontró completa coincidencia con la valoración que se presenta en el informe final de autoevaluación institucional presentado al CNEA. Estos son los siguientes: 1) Existencia del Proyecto Institucional que oriente la filosofía de la institución: principios, valores, Misión, Visión y proyecto educativo. 2) Aplicación de mecanismos para la difusión del Proyecto Institucional 3) Apropiación del Proyecto Institucional y 4) Imagen y Prestigio Institucional.

#### **Plan de Desarrollo Institucional (5-9)**

Este factor está conformado por cinco (5) indicadores, de los cuales hay coincidencia en la valoración de cuatro indicadores, los que se describen a continuación: 5) Existencia del Plan de Desarrollo Institucional acorde con el Proyecto Institucional. 7) Existencia de Planes Institucionales a corto plazo derivados del Plan de Desarrollo Institucional. 8) Existencia de mecanismos de seguimiento, evaluación y difusión (interna y externa) de los Planes Institucionales. 9) Cumplimiento de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo Institucional.

No se encontró coincidencia en un indicador, el No. 6 referido a la Participación de la comunidad universitaria en la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo Institucional.

El CVE-CNEA encontró que la participación fue limitada, esto fue confirmado por varios sectores de la comunidad universitaria en los conversatorios (Grupo Focal) efectuados durante la visita (estudiantes y docentes). Además que no se encontraron evidencias documentales de los registros de asistencia de la participación durante el proceso de formulación y consulta del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019.

#### **Gobierno y Administración (10-23)**

Este factor cuenta con un total de 14 indicadores, de los cuales el equipo del CVE-CNEA encontró coincidencia con 13 de los 14 indicadores.

El indicador en el que se encontró coincidencia parcial fue en Indicador No. 21 referido a la Aplicación de medidas que aseguren racionalidad en la utilización de los servicios de energía, agua y comunicaciones, debido a que no se encontraron registros

físicos sobre las orientaciones administrativas para el uso de estos recursos, solamente fue confirmado en la entrevista realizada a la Gerente Administrativa Financiera.

### **Personal de Administración y Servicios (24-30)**

Este factor está conformado por siete indicadores. El informe de Autoevaluación Institucional presentado analiza y valora seis de los siete factores, fue omitido el indicador referido a: *Motivación del personal respecto al desempeño de sus funciones, condiciones laborales, prestaciones sociales y plan de retiro* (No. 29, según la matriz de indicadores de autoevaluación institucional).

De los seis indicadores valorados, el CVE-CNEA encontró total coincidencia con los resultados presentados de cada uno.

Sobre el indicador No. 29 fue analizado indirectamente junto con el indicador No. 23 de clima organizacional. No obstante, el CVE-CNEA encontró hallazgos referido a la motivación, se encuentran en el penúltimo párrafo de la pág. 13 del presente informe.

### **Factor: Infraestructura y Equipamiento (31-39)**

Este factor está conformado por nueve (9) indicadores. Se encontró coincidencia en ocho de los nueve indicadores, a continuación se detallan los coincidentes: 31) Instalaciones Físicas dedicadas al proceso enseñanza aprendizaje, 32) Instalaciones físicas dedicadas a residencias universitarias y de bienestar universitario, 33) Instalaciones físicas dedicadas al personal académico y administrativo, 34) Aplicación de planes de mantenimiento de las instalaciones físicas, 35) Aplicación y evaluación del Plan Maestro Institucional para desarrollo de la infraestructura, 36) Asignación de medios de trabajo para el personal administrativo y de servicio, 37) Aplicación de planes de actualización del equipamiento informático y didáctico, según las necesidades de la institución, 38) aplicación y evaluación de planes de mantenimiento de equipos.

Es necesario señalar que la situación descrita en el Informe de AEI de la UNAN-León para cada uno de los indicadores es coincidente con lo encontrado por el CVE-CNEA. A pesar de ello hay que hacer notar que en la valoración del factor hacen una síntesis en la que se omite la valoración de algunos de los hallazgos encontrados en la valoración de los indicadores, tal es el caso del Indicador que trata sobre las residencias universitarias (No. 32 según la matriz de AEI) y el que trata sobre las instalaciones físicas dedicadas a los docentes y administrativos (No. 33), en la valoración del factor solamente se mencionan la de los docentes en cambio en el análisis del indicador está bien descrita, la de los espacios docentes y los espacios administrativos, tal como fue valorada por el CVE-CNEA. Tampoco se aborda, siempre en la valoración del Factor, lo encontrado para la asignación de medios de trabajo

para el personal docente y administrativo (No. 36) ni sobre el equipamiento informático y didáctico (No. 37).

Se encontró coincidencia parcial en un indicador, No. 39, que trata sobre la aplicación y evaluación del plan de equipamiento para prevención y mitigación de desastres, ya que no se encontraron evidencias documentales de estos planes, los que fueron facilitados por el CEI fueron los planes de higiene y seguridad de la institución. No obstante, en los conversatorios realizados en la semana de verificación si se mencionó la existencia del Comité de Prevención y Mitigación de desastre.

### **Presupuesto y Finanzas (40-52)**

En este factor está constituido por trece indicadores, de los cuales encontramos coincidencias con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 40) Existencia de Políticas y normas para la elaboración del presupuesto de la institución; 41) Accesibilidad al marco normativo de presupuesto y finanzas; 42) Participación de la comunidad universitaria en la elaboración, ejecución, monitoreo y mecanismos de divulgación del presupuesto; 43) Aplicación de mecanismos de divulgación del presupuesto aprobado; 44) Aplicación de normas de control financiero 45) Aplicación de mecanismos de rendición de cuentas; 46) Disponibilidad y sostenibilidad de los recursos financieros; 47) Consecución de Fuentes alternativas de financiamiento y políticas de inversión para el desarrollo de la institución; 48) Existencia de Mecanismos de vinculación entre los recursos financieros y el plan de desarrollo institucional; 49) Tendencia de los estados financieros y razones financieras de las unidades productivas y de prestación de servicios; 50) Política de Inversión para el desarrollo de la Institución 51) Distribución presupuestaria por funciones sustantivas y por facultades; 52) Aplicación de políticas financieras dirigidas a facilitar el acceso, permanencia y graduación de los estudiantes.

### **Bienestar Universitario (53-59)**

En este factor está constituido por siete indicadores, de los cuales se encontró total coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, a continuación se detallan los mismos: 53) Existencia de los servicios de bienestar universitario: Residencias, comedores universitarios, librería, teléfono, carnet universitario, estacionamiento vehicular, transporte, comisariato, vigilancia y resguardo, seguros, cafetería, riesgo laboral, atención de la salud, fotocopias e impresiones, internet, prevención de riesgos laborales ; 54) Satisfacción de los usuarios respecto a la oferta de servicio de bienestar universitario 55) Existencia de actividades formativas y de desarrollo humano deportivas, artísticas, culturales, locales, nacionales e internacionales para la comunidad universitaria; 56) Condiciones higiénico sanitarias de las instalaciones de la institución; 57) Programas de ayuda económica para académicos y personal administrativo y de servicio( prestamos por salud, desastres naturales, etc) 58) Mecanismo de divulgación de los programas de ayuda para académicos, estudiantes, y personal administrativo y servicios; 59)

Aplicación de procedimientos de recepción y tramitación de quejas de académicos, estudiantes y personal administrativo y de servicio .

## **FUNCION DOCENCIA**

### **Factor Curriculum (60-70)**

En este factor está constituido por once (11) indicadores, de los cuales encontramos cuatro indicadores coincidentes con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 60) Oferta académica de pre y posgrado acorde a las necesidades socioeconómicas del país; 61) la existencia de mecanismos de promoción y divulgación de la oferta académica; 64) correspondencia entre diseños curriculares con la misión y visión institucional; 67) correspondencia entre el perfil académico profesional y las áreas de formación del currículo.

Asimismo, se encontraron cuatro indicadores que coinciden parcialmente siendo entre ellas:

1. Se pudo constatar a nivel de las macroprogramaciones la existencia de perfil académico profesional en pregrado. En los programas de posgrados no se detallan las competencias a desarrollar (65).
2. La correspondencia entre perfil académico profesional y las necesidades económicas, sociales y culturales del país se evidencia en las macroprogramaciones de los programas de pre grado. En los programas de posgrados esta correspondencia se evidencia en el 53 % de los programas revisados (66).
3. La aplicación de procedimientos para la aprobación y registro oficial de los diseños curriculares ha sido incompleta, ya que solo el 86 % de los carreras de pregrado tienen macroprogramaciones estandarizadas con su dictamen de aprobación y solo el 18 % de la microprogramaciones están completos pero sin dictamen de aprobación. En los programas de posgrados solo el 53 % cumplen la macroprogramación y solo un programa tiene completo la microprogramación (69).
4. En la macroprogramación de las carreras de grado están declarados únicamente los valores orientados a fortalecer la identidad nacional ética, no están completamente declarados en los Curriculum el espíritu de emprendurismo e interculturalidad. Asimismo, en la microprogramación no están bien definidos estos valores (70).

Entre los indicadores no coincidentes encontrados en nuestra valoración encontramos dos indicadores que se señalan a continuación:

1. El mecanismo de divulgación periódica del marco referencial y su aplicación para el diseño curricular de grado y posgrado, en estos dos indicadores no se

encontraron evidencias de esta divulgación periódica y no se logró realizar mayores esfuerzos de capacitación de manera sistemática que permitiera una apropiación adecuada para el logro de una aplicación oportuna por parte de todos los profesores involucrados para el diseño curricular y en particular a los profesores que recién se incorporan a las actividades académicas y que tienen una presencia proporcionalmente relevante no han recibidos estas capacitaciones (62).

2. No se encontraron evidencias que demuestren la aplicación de mecanismos para la evaluación y actualización de los programas de formación profesional (68).

### **Académicos (71-80)**

Este factor está constituido por diez indicadores, de los cuales encontramos ocho indicadores coincidentes con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA. Estos ocho se refieren a lo relativo a: 71) calificación y antigüedad de los académicos; 73) aplicación de mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño; 74) satisfacción de los académicos con las políticas docentes, 75) tiempo dedicado por los académicos a las actividades de docencia, investigación y proyección social; 76) aplicación de plan de capacitación para académicos; 77) política de participación de académicos en eventos científicos y académicos nacionales e internacionales; 78) participación de académicos en pasantías e intercambios con otras instituciones nacionales e internacionales, y 80) políticas y planes de relevo generacional.

Entre los indicadores no coincidentes en nuestra valoración encontramos un indicador que se detalla a continuación:

1. Aplicación de normas que regulan deberes y derechos de los académicos: La proporción de profesores horarios son casi cuatro veces mayores en los CUR que los correspondientes de las facultades de la Sede Central y son los profesores horarios los que manifiestan que no se aplican las normativas que regulan los deberes y derechos de los docentes para el ejercicio de sus funciones y contrataciones, ya que no son tomados en cuenta como personal docente, ni son sujetos de promociones y estímulos. Asimismo, no se han incorporados como profesores permanentes de conformidad con los procedimientos establecidos en la normativa de los académicos (72).

Asimismo, encontramos un indicador que coincide parcialmente, siendo el siguiente:

1. Asignación de medios de trabajo para el personal académico, no siempre se lleva a cabo con igualdad de oportunidades, ni se realiza en tiempo y forma. A nivel de los CUR los medios de trabajo son insuficientes, poco apoyo en uso de medios de trabajo y recursos didácticos. En odontología señalan retrasos en compra de materiales en adquisiciones y tienen que subsidiar con los ingresos

obtenidos del posgrado. Por otra parte en los cursos sabatinos las limitaciones son mayores, los cuales inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje (79).

### **Estudiantes (81-89)**

Este factor está constituido por nueve indicadores, de los cuales encontramos cinco indicadores coincidentes con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, lo que detallamos a continuación: 82) Aplicación de políticas y programas de becas; 83) Políticas y planes de captación de estudiantes que consideren las diferencias sociales, étnicas y culturales; 85) aplicación de las políticas de retención de estudiantes; 87) Aplicación de programas de atención a estudiantes con dificultades académicas; y 89) Participación de estudiantes en la gestión institucional.

Asimismo, encontramos tres indicadores que coinciden parcialmente, los cuales se describen a continuación:

1. Aplicación de normas que regulan deberes y derechos de estudiantes, régimen disciplinario, requisitos de admisión, ubicación, permanencia, promoción, traslados internos y externos. En este punto se coincide con el establecimiento de normas que regulan derechos y obligaciones de los estudiantes a nivel de los estatutos. No obstante, carece de una metodología de ingreso acerca de requisitos de admisión y permanencia, traslados internos y externos. Esto coincide con lo expresado por la vicerrectora académica que el reglamento de admisión de estudiantes y traslados está en proceso de consulta en las facultades y pendiente de su aprobación (81).
2. Aplicación de políticas y programas dirigidos a la nivelación de estudiantes de nuevo ingreso. Hay coincidencia en la promoción de programas para la nivelación de conocimiento. No obstante, no se encontraron evidencias de informes de resultados del semestre de estudios generales para conocer los resultados de esta iniciativa. Igualmente, no existen políticas institucionales de retención de estudiantes (84).
3. Tasas de matrícula, retención, promoción, repitencia, graduación y tiempo medio de graduación; presentan coincidencias sobre aspectos generales en relación a estos datos. Sin embargo, se debe señalar que la tasa de matrícula no se ha incrementado uniformemente en los últimos cuatro años, el crecimiento de la matrícula ha sido de dos a tres veces mayor en las carreras procedentes de los CUR que las carreras de la Sede Central (86)

Entre los indicadores no coincidentes en nuestra valoración encontramos un indicador que se detalla a continuación:

1. Participación de estudiantes en eventos (deportivos, culturales, académicos, etc.) a nivel local, nacional e internacional. La universidad no tiene grupos

formales para estas actividades de manera sistemática y permanente. No se encontraron evidencias de informes ni de registros de estudiantes participando en eventos deportivos, culturales y académicos. Sin embargo, se constató actividades realizadas en el 2013 de cultura y deporte, a través de fotografías de eventos realizados en 2011 al 2013 (88).

### **Valoración del proceso enseñanza Aprendizaje (90-98)**

El factor proceso enseñanza aprendizaje está integrado por 9 indicadores de los cuales en 2 se encontró coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, estos son, el (92) Satisfacción de estudiantes y académicos respecto a la metodología que orienta el Proyecto Educativo. y (97) Aplicación de normas que regulan la práctica profesional de los estudiantes.

Además, se encontró coincidencia parcial en los siguientes:

Indicador (90) De acuerdo a estadística proporcionada y datos del informe, se constató que la mayoría de los estudiantes presentan poca correspondencia con el tiempo establecido para concluir la carrera. Además de la oferta académica de postgrado no se constataron evidencias.

Indicador (94) En los diversos conversatorios con los estudiantes, docentes y personal académico de la sede Central y en los CUR, opinaron que existen serias limitaciones con los recursos didácticos y se constató con la visita in situ a los CUR, donde en el turno sabatino las necesidades son mayores. Además no se presentaron evidencias para medir la eficiencia en la disponibilidad de recursos y la equidad en el uso de los mismos.

Indicador (95) Para la revisión documental se presentaron estudios generales de los años 2003, 2007 y 2012, los datos de ese último año, no se corresponden con lo descrito en el informe final. Además se carece de estudios específicos que demuestren el nivel de correspondencia de los espacios para realizar actividades de aprendizaje por carrera.

Indicador (98) La institución presentó tres estudios sobre Seguimiento Graduados, de los años 2005, 2006, y 2007, sin embargo, por la fecha de éstos y el alcance de los mismo, no se puede medir el nivel de pertinencia de las competencias con las necesidades que demanda la sociedad.

Por otra parte, no coincidimos con los indicadores que a continuación se detallan:

Indicador (91) Aunque en el informe se menciona que se fusiona con el indicador (92), en la descripción no se desarrolla.

Indicador (93) Según lista de documentos solicitados previo a la visita, al momento de hacer la revisión documental no se presentaron evidencias sobre el material de apoyo.

Indicadores (96). Al realizar la revisión documental de la metodología y normas que regulan la evaluación de los aprendizajes de la Macro y Micro-planificación de diferentes carreras, se verificó que no hay correspondencia con el modelo educativo

por competencia, esto fue constatado en los diferentes conversatorios realizados con los docentes, y estudiantes que emitieron opiniones desfavorable al respecto.

### **Factor: Bibliotecas y Servicios de Información (99-111)**

Este factor, está integrado por 13 indicadores de los cuales, en 6 se encontró coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, siendo estos, el (99) Estructura y funcionamiento del sistema de biblioteca, (100) Existencia de local y mobiliario para el servicio de biblioteca, (102) Aplicación de políticas y normativas de uso y préstamo, (103) Existencia de mecanismos para canalizar las necesidades bibliográficas, impresas y virtuales, (105) Aplicación de procedimientos de clasificación, catalogación y estadísticas de los recursos bibliográficos: impresos y virtuales (109) Existencia de convenios con otras bibliotecas y centros de documentación a nivel nacional e internacional.

Se encontró, coincidencia parcial en los indicadores.

Indicador (101-106) Para estos indicadores se carece de evidencias sobre estudios específicos para medir el nivel de eficiencia, la equidad y satisfacción de los servicios de biblioteca.

Indicador (104). Existen estadísticas totales de bibliografía para las Facultades, esto no permite constatar la correspondencia de la bibliografía con la especialidad de cada carrera, y con las necesidades de los centros de investigación, dado, que son listados generales.

Indicador (107). En la revisión documental no se encontraron evidencias para constatar la correspondencia de la actualización de la bibliografía con las necesidades de las carreras y centros de investigación. De igual forma, se carece de información para conocer la eficiencia de los mecanismos de divulgación de la colección bibliográfica

Indicador (108). El Sistema Integral Automatizado para Bibliotecas de la Universidad de Colima, (SIABUC9), no está accesible a los CUR y éstos carecen de información estadísticas de registros de usuarios.

Indicador (110). La falta de información de la ejecución real del presupuesto no permitió conocer el porcentaje real asignado para compra de bibliografía en los años evaluados, se presentó solamente un monto global de compra, con el cual no se puede identificar la igualdad en la distribución de recursos.

Por otra parte, no coincidimos con el indicador:

Indicador (111) En la muestra de expedientes de personal de biblioteca de sede central, éstos no resguardan los soportes de capacitaciones, lo que limita medir la profesionalización y planes de capacitaciones periódicas del personal de biblioteca.

### **Factor: Laboratorios y Centros de Prácticas (112-115)**

Este factor está integrado por 4 indicadores entre los cuales se encontró coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, en el indicador (115) Existencia de alianzas o convenios con instituciones gubernamentales, no gubernamentales y privadas para el desarrollo prácticas académicas y productivas.



En los otros 3 indicadores se encontró coincidencia parcial.

Indicadores (112-113-14) Durante la revisión documental no se encontró evidencias sobre estudios de impacto, de accesibilidad y de adecuación de los laboratorios y centros de prácticas, además en conversatorios con decanos, docentes y estudiantes opinaron que existen limitaciones en estos recursos y mayores dificultades en los CUR, por lo tanto, parcialmente se cumple con el criterio de igualdad y funcionalidad.

### **Valoración del Factor: Registro Académico (116-118)**

El factor está integrado por 3 indicadores, de los cuales se presentó coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA en el indicador (116) Aplicación de un reglamento que norme los procedimientos del Sistema de Registro Académico.

Para los indicadores (117-118), la coincidencia es parcial porque en los conversatorios con estudiantes de la sede central y los CUR, expresaron que existen problemas con registro de notas, Esa situación limita el grado de responsabilidad con que se maneja el registro académico de los estudiantes y la eficiencia con que se debe aprovechar el sistema.

### **Valoración del Factor: Proceso de Graduación y Seguimiento a Graduados (119-123)**

Este factor está integrado por 5 indicadores, y se encontró coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, en los indicadores (119) Aplicación de normas que regulen y faciliten los procesos de graduación, (120) Vinculación entre la graduación y los procesos de investigación científica y el (121) Aplicación de mecanismos de verificación de competencias para egresados.

De igual forma coincidencia parcial en dos indicadores:

Indicador (122-123) La Universidad tiene una propuesta de Programa de Graduados, que una vez aprobado e implementado permitirá contar con un mecanismo permanente de vínculo interactivo con los graduados y empleadores. Los Graduados tendrán la oportunidad de Incrementar las oportunidades de empleo en el mercado laboral de igual forma existen pocos mecanismos de comunicación entre la institución y los graduados.

## **FUNCIÓN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

### **Valoración Factor: Políticas y Lineamiento (124-125)**

En este factor está constituido por dos indicadores, de los cuales encontramos coincidencias con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que

detallamos a continuación: 124) Aplicación de políticas, líneas y metas de investigación; 125) Correspondencia entre las líneas de investigación y necesidades del desarrollo económico a nivel local, nacional y regional.

### **Valoración Factor: Articulación con la docencia (126)**

En este factor está constituido por un indicador, del cual encontramos total coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 126) Vinculación de la Investigación con pregrado y el posgrado.

### **Valoración Factor: Recursos Humanos y Materiales (127-131)**

En este factor está constituido por cinco indicadores, de los cuales encontramos en cuatros coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 128) Calificación y producción científica del personal dedicados a la labores de investigación; 129) Implementación de programas de capacitación y formación del personal que desarrolla investigación; 130) Disponibilidad de equipos, medios de trabajo y los recursos de información para la realización de la investigación científica; 131) Existencia de convenios con Universidades e instituciones nacionales e internacionales para la realización de investigaciones.

En el indicador 127) Porcentaje del presupuesto institucional asignado a la investigación se encontró que en la valoración del factor lo expresado no coincide con la valoración del indicador, el primero hacer referencia al 9.1% del presupuesto estatal y el segundo hace referencia a una asignación presupuestaria del 9.1% de los gastos corrientes.

En la revisión documental se constató que es el 9.1% de los gastos corrientes y no del presupuesto estatal.

### **Valoración Factor: Resultados Relevante de la Investigación Científica (132-134)**

En este factor está constituido por tres indicadores, de los cuales encontramos coincidencias con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 132) Resultados de la investigación para la innovación científica-técnica y la solución de problemas de la institución y la sociedad; 133) Aplicación de mecanismos para la divulgación de los resultados de la investigación; 134) Aplicación de mecanismos de planificación, evaluación, incentivos y reconocimientos de la investigación.

## **FUNCIÓN PROYECCIÓN SOCIAL**

### **Valoración Factor: Políticas y Programas (135-136)**

En este factor está constituido por dos indicadores, del que encontramos coincidencia con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 135) Existencia de políticas, planes, proyectos y mecanismos de vínculo con la sociedad y 136) Existencia de planes y proyectos institucionales definidos a partir de los requerimientos de sociedad.

### **Valoración Factor: Organización y Recursos (137-139)**

En este factor está constituido por dos indicadores, de los cuales encontramos coincidencias con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 137) Existencia y disponibilidad de estructuras institucionales, recursos humanos, financieros y materiales destinados a la proyección social; 138) Disponibilidad de recursos financieros y materiales para las actividades de proyección social; 139) Sostenibilidad de los proyectos institucionales orientados a la proyección social.

### **Valoración Factor: Resultados de la Proyección Social (140-141)**

En este factor está constituido por dos indicadores, de los cuales encontramos coincidencias con el informe final de autoevaluación presentado al CNEA, los que detallamos a continuación: 140) Resultados de la proyección social para la solución de problemas locales, nacionales y regionales; 141) Mecanismos de divulgación de las actividades de proyección social en el país la región centroamericana.

## **Análisis comparativo de fortalezas y debilidades por función del informe de autoevaluación 2013-2014 de la unan-león y la valoración del CVE-CNEA**

### **FUNCION GESTIÓN INSTITUCIONAL**

La UNAN-León plantea un total de 14 Fortalezas, 25 Debilidades y 16 acciones de mejora descritas en las pág. 45 a la 47 del Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. A continuación se presenta una valoración de las Fortalezas y Debilidades descritas en el Informe entregado:

### **FORTALEZAS**

#### **Coincidencias**

El equipo de la CVE-CNEA encontró coincidencia en 11 de las 14 Fortalezas y en tres de ellas no hay coincidencia, éstas corresponde a las siguientes:

- 5. La mayoría de la comunidad universitaria conocen los principios, valores, misión, visión y el Proyecto Educativo.
- 9. Impacto de la cooperación internacional de la Universidad.
- 13. Buenas condiciones laborales, prestaciones sociales y plan de retiro.

#### **Discrepancias**

#### **Explicación de las discrepancias encontradas en las Fortalezas declaradas por la UNAN-León**

El planteamiento del CVE-CNEA respecto de estas tres fortalezas es:

*La No. 5. La mayoría de la comunidad universitaria conoce los principios, valores, misión, visión y el Proyecto Educativo. Se evidenció en algunos de los sectores de la comunidad universitaria el poco manejo del Proyecto Institucional, sobre todo en los estudiantes. Los demás sectores expresaron que ha habido esfuerzos por dar a conocer el Proyecto Institucional antes de aprobar el Estatuto (2007) posteriormente estos esfuerzos no han sido sostenidos, (ver análisis de la Valoración del Factor 1: Proyecto Institucional de este informe).*

El CVE-CNEA considera que la difusión del Proyecto Institucional debe ser un proceso permanente con los diferentes sectores de la comunidad universitaria. Particularmente se debe facilitar información de la institución al personal administrativo y de servicios de contrataciones recientes, a los profesores permanentes nuevos y a los horarios. Respecto de la población estudiantil deben existir mecanismos periódicos para crear espacios en los que el Proyecto Institucional se esté dando a conocer y además valorar su pertinencia contextual.

La No. 9. *Impacto de la cooperación internacional en la Universidad*. Se considera muy general. Si bien es cierto, hay algunos resultados positivos productos de la cooperación internacional. No obstante, es una afirmación que debería tener respaldos sustantivos como por ejemplo, Estudios de Impacto que demuestren objetivamente lo que la cooperación internacional ha aportado en el fortalecimiento y desarrollo del quehacer Universitario. Se carecen de estos tipos de estudios.

La Fortaleza No. 13. *Buenas condiciones laborales, prestaciones sociales y plan de retiro*. Es una afirmación que debe acotarse ya que se puede afirmar que existen relativamente buenas condiciones laborales, prestaciones sociales y plan de retiro para el personal permanente de la Universidad. La situación de los temporales y horarios es tal que no gozan de estos beneficios y en la actualidad son cifras significativas.

En concreto el CVE-CNEA considera que esas tres Fortalezas deben declararse de la siguiente manera:

No. 5 Conocimiento de parte de la comunidad universitaria acerca del Proyecto Institucional: Principios, Valores, Misión, Visión y el Proyecto Educativo.

No.9 Existencia de Resultados positivos productos de la Cooperación Internacional de la Universidad.

No. 13 Buenas condiciones laborales, prestaciones sociales y plan de retiro para el personal de contratación permanente.

## **DEBILIDADES**

### **Coincidencias**

El CVE-CNEA encontró coincidencia en las 25 Debilidades planteadas por la UNAN-León. No obstante, considera que, algunas debilidades no están declaradas en su justa dimensión considerándose hacer algunos planteamientos que se describen a continuación:

La No. 3. *Falta de Evaluación y mejora del Proyecto Institucional*. Se puede afirmar que, se carece de un documento actualizado e integrado del Proyecto Institucional, muestra de ello es que el Proyecto se encuentra declarado en tres documentos por separado. Cada uno fue elaborado en diferentes momentos, el último es el Estatuto (2007) en el que se encuentra la Misión y la Visión actualizada, como contraportada. En cambio en el documento pensamiento estratégico (ubicado en la web) tiene la Misión anterior y no la actualizada. Y el último el Proyecto Educativo, contiene todo el marco referencial sobre el tipo de Educación que ofrece la UNAN-León, no existiendo una actualización del mismo en el que integre la Misión, la Visión principios y valores vigentes.

La No. 4. *Limitado monitoreo y evaluación del funcionamiento de la Universidad.* Se considera que *se carece de un sistema de seguimiento, monitoreo permanente de los avances de los POA desde el nivel central hacia cada una de las instancias académicas administrativas.* Las evidencias revisadas fueron los documentos entregados de los informes trimestrales digitales, no se contó con las remisiones formales de dicha documentación a la instancia correspondiente. Durante la visita no estuvieron disponibles en físico.

La debilidad No. 18 respecto de: *Faltan normativas que correspondan a las particularidades de los CUR.* Es necesario valorar junto con los Directores de los CUR cuáles son esas particularidades que no contempla el Reglamento de Centros Universitarios Regionales para poder especificarlas en el Plan de Mejora.

*Otras Debilidades encontradas por el CVE-CNEA y no declaradas por la UNAN-León se enlistan a continuación:*

1. Poca participación de la comunidad universitaria en los procesos de formulación, evaluación y actualización del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019.
2. Se carecen de mecanismos de evaluación de las funciones de las autoridades y órganos de dirección.
3. Se carece de una evaluación sistemática del cumplimiento de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo Institucional.
4. Falta de Normas, Reglamentos debidamente aprobados para fortalecer la gestión institucional.
5. Limitadas normativas que regulen el uso de los recursos de la Institución.
6. Limitado conocimiento de parte de los usuarios, sobre las Medidas que aseguren racionalidad en la utilización de los servicios de energía, agua y comunicaciones.
7. Falta de registro y sistematización formal de la participación del estudiantado en actividades formativas y de desarrollo humano, deportivas y culturales de Sede Central y de los CUR.

## **FUNCION DOCENCIA**

La UNAN-León plantea un total de 14 Fortalezas, 18 Debilidades y 17 acciones de mejora descritas en las pág. 85 a la 87 del Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. A continuación se presenta una valoración de las Fortalezas y Debilidades descritas en el Informe entregado:

## **FORTALEZAS**

### **COINCIDENCIAS**

El equipo de la CVE-CNEA encontró coincidencia en 10 de las 14 Fortalezas enunciadas por la institución en su informe y 4 fortalezas que el equipo de la CVE no comparte, a continuación se detallan<sup>98</sup>:

1. No. 1. *Existencia y difusión de los principales documentos que conforman el marco normativo de los procesos relacionados con la docencia.* Solo se pudo evidenciar la existencia del documento del marco referencial y no se encontraron evidencias de la divulgación periódica y de la apropiación de parte de los docentes para su aplicación en los diseños curriculares de pre grado y posgrado.
2. No. 2. *Definida la orientación pedagógica, con enfoque constructivista y modelo curricular por competencia.* Un paso importante ha sido la definición del modelo educativo, pero esta debe tener una correspondencia con las macro y microprogramaciones y la formación pedagógica y didáctica de los docentes que permita una adecuada implementación de las estrategias pedagógicas que declara el modelo educativo y establecer mecanismo de seguimiento y monitoreo de los procesos de planificación y evaluación.
3. No. 5. *Capacidad instalada de las TICs.* La UNAN-León dispone de un buen sistema informático para los procesos de la gestión administrativa y académicos. Sin embargo, tiene capacidades limitadas el uso de las TICs como herramientas didácticas aplicadas a los procesos de enseñanza aprendizaje esenciales para potenciar el modelo educativo constructivista.
4. No. 13. *Estudios de seguimiento de graduados realizado a nivel institucional o por algunas carreras.* Los informes revisados como evidencia no se pueden concebir como fortaleza por que fueron realizados únicamente para 2 carreras, de un total de 35, y uno a nivel institucional. Además estos informes están desactualizados (2005, 2006 y 2007) y sus resultados no han sido referencia en acciones concretas para los graduados.

---

<sup>98</sup> Información extraída del Informe de Autoevaluación Institucional UNAN-León 2013-2014, pág. 85.

## DEBILIDADES

El equipo de la CVE-CNEA encontró coincidencia en las 18 debilidades establecidas en el informe de autoevaluación. No obstante, cuatro debilidades no están declaradas en su justa dimensión considerándose hacer algunos planteamientos que se describen a continuación:

En la No. 3. *Falta articulación entre lo establecido en los documentos normativos y lo actuado*. Consideramos oportuno ampliar y complementar esta debilidad en los aspectos siguientes:

- 1.1 Establecer en las macroprogramaciones del posgrado el perfil académico profesional correspondiente.
- 1.2 Aplicar procedimientos para el registro oficial de los diseños curriculares (macroprogramación y microprogramación) de pre grado y posgrado.
- 1.3 Declarar en las macroprogramaciones y microprogramaciones de las carreras de grado los valores orientados sobre el espíritu de emprendurismo e interculturalidad.
- 1.4 Aplicación de normas que regulen los deberes y derechos de los académicos en particular a los profesores horarios en lo referente al ejercicio de sus funciones, contrataciones, promoción y estímulos.

En la debilidad No. 5. *Se carece de un programa de formación y capacitación para académicos*. De acuerdo con las entrevistas con autoridades y conversatorios con docentes y estudiantes manifestaron el poco conocimiento y aplicación del marco referencial del diseño curricular, aspectos pedagógicos, metodológicos, didácticos y sistema de evaluación establecido por lo que debe acotarse las prioridades de formación y capacitación.

En la debilidad No. 16. *Acceso limitado a actividades de laboratorio y centros de práctica de los estudiantes de la modalidad sabatina*. Se considera que no solo corresponde a la modalidad sabatina, se debe estudiar con mayor prioridad la situación de los CUR, donde los estudiantes carecen de estos recursos.

En la debilidad No. 18. *Falta de sistematicidad en los proceso de seguimiento a graduados*. Esta debilidad debería de enunciarse de la siguiente manera: Limitados estudios de seguimiento y mecanismos de comunicación de graduados.

Otras Debilidades encontradas por el CVE-CNEA y no declaradas por la UNAN-León se enlistan a continuación:

1. Limitada aplicación de normas que regulan deberes y derechos de los académicos en particular a los profesores horarios en lo referente al ejercicio de sus funciones, contrataciones, promoción y estímulos.



2. Limitada aplicación de normas que regulan deberes y derechos de estudiantes, régimen disciplinario, requisito de admisión, ubicación, permanencia, promoción, traslados internos y externos.
3. Escasa participación de estudiantes en eventos (deportivos, culturales, académicos, etc.) de manera formal e institucionalizada nivel local, nacional e internacional.
4. Limitados recursos, medios de aprendizajes y la equidad en el uso de los mismos para los procesos de enseñanza aprendizaje.
5. Carencia de instrumentos técnicos por áreas de conocimiento para valorar las competencias profesionales adquiridas.
6. Poca correspondencia entre la metodología y normas que regulan la evaluación de los aprendizajes de la Macro y Micro-planificación con el modelo educativo por competencia.
7. Pocos mecanismos de divulgación de las nuevas colecciones bibliográficas.
8. Falta laboratorios y centros de prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje en particular en los CUR.
9. Insuficiente presupuesto para el funcionamiento de la Biblioteca.

## **FUNCIÓN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

La UNAN-León plantea un total de 11 Fortalezas, 9 Debilidades y 6 acciones de mejora descritas en las páginas 95 y 96 del Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. A continuación se presenta una valoración de las Fortalezas y Debilidades descritas en el Informe entregado:

### **FORTALEZAS**

#### **Coincidencias**

El equipo de la CVE-CNEA encontró coincidencia en las 11 Fortalezas declaradas en el Informe presentado.

### **DEBILIDADES**

#### **Coincidencias**

El CVE-CNEA encontró coincidencia en las 9 debilidades planteadas por la UNAN-León.

Otras Debilidades encontradas por el CVE-CNEA y no declaradas por la UNAN-León se enlistan a continuación:

1. Se carece de un plan de desarrollo de la investigación, que permita una mayor integración de las Facultades, los centros de investigación, los laboratorios, los Centros Universitarios Regionales.

2. Se carece de un documento institucional que integre las normativas, líneas, y meta de investigación y que facilite la integración de las actividades investigativas en el trabajo de los docentes.

## **FUNCIÓN PROYECCIÓN SOCIAL**

La UNAN-León plantea un total de 5 Fortalezas, 7 Debilidades y 7 acciones de mejora descritas en las páginas 100 y 101 del Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. A continuación se presenta una valoración de las Fortalezas y Debilidades descritas en el Informe entregado:

### **FORTALEZAS**

#### **Coincidencias**

El equipo de la CVE-CNEA encontró coincidencia en las 5 Fortalezas presentadas en el Informe.

### **DEBILIDADES**

#### **Coincidencias**

El CVE-CNEA encontró coincidencia en las 7 debilidades planteadas por la UNAN-León.

## **Valoración de las Acciones de Mejora señaladas por el Comité de Autoevaluación Institucional (CEI-UNAN-León) e identificación de otras nuevas en su caso (CVE-CNEA)**

### **FUNCION GESTIÓN INSTITUCIONAL**

#### **COINCIDENCIAS**

El CVE-CNEA encontró coincidencia total en 14 de las 16 Acciones de Mejora planteadas por la UNAN-León 1 coincidencia parcial y una discrepancia.

#### **COINCIDENCIA PARCIAL**

En la Acción de mejora No. 1 sobre: Aprobar normativas y reglamentos que orienta el Estatuto 2007. Se considera que es necesario concretar y especificarlas. Tomar en cuenta el análisis realizado sobre la Valoración del Factor Gobierno y Administración que se encuentra en la pág. 14 en el presente informe.

#### **DISCREPANCIAS**

En referencia a la acción No. 12 sobre: Elaborar y aplicar el Plan Maestro para infraestructura y equipamiento. El CVE-CNEA considera que se debe ampliar la redacción de tal manera que sea más integrador y más explícito se sugiere lo siguiente:

Acción No. 12: Formular y poner en marcha un Plan Emergente que garantice el Talento Humano, Infraestructura, equipamiento necesario para responder a las necesidades de corto, mediano y largo plazo, dándole especial atención a los Centros Universitarios Regionales (CUR).

#### **PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA ADICIONALES FUNCIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL, POR PARTE DEL CVE-CNEA**

1. Realizar acciones orientadas a mantener un difusión sostenida del Proyecto Institucional, en toda la comunidad universitaria, así como se hace con los estudiantes de estudios generales hay que hacerlo con los estudiantes de los demás años de la carrera, con el personal administrativo nuevo y con los profesores, especialmente los horarios.

2. La Universidad debe sistematizar información y disponer de registros de los procesos efectuados para consultar, discutir y difundir los diferentes componentes del Proyecto Institucional.
3. Elaborar un Informe de Evaluación ANUAL del POA institucional con el propósito de disponer de información sistematizada con los avances reales de la Institución a fin de retomar aquellas que son consideradas sustantivas para retroalimentar, enriquecer y actualizar el PDI, incluyendo a los CUR.
4. Sistematizar y resguardar los informes de avances trimestrales con sus respectivas evidencias que lo respalden a fin de tener una valoración objetiva de los productos alcanzados.
5. La DIPEI debe realizar un muestreo en las diferentes áreas académicas y administrativas de la Institución a fin de solicitar las evidencias de los avances trimestrales entregados de los POA (Observatorio Institucional).
6. Garantizar los espacios de participación de la comunidad universitaria en los procesos de formulación, evaluación y actualización del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019.
7. Sistematizar los registros físicos de los procesos de formulación, evaluación y actualización del Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019.
8. Formular un Sistema Integral de Evaluación al desempeño de las autoridades y órganos de dirección, del personal administrativo y del personal docente. Actualmente, hay ausencia total de mecanismos que evalúen las funciones de las autoridades y órganos de dirección.
9. Establecer niveles de prioridad para la aprobación de las Normas, Reglamentos pendientes considerando la valoración realizada al respecto por el CVE-CNEA en el factor Gobierno y administración.
10. Realizar una difusión sostenida en los docentes, personal administrativo y de servicios y en la población estudiantil sobre las Medidas que la Institución promueve para garantizar la racionalidad en la utilización de los servicios de energía, agua y comunicaciones.
11. Realizar un estudio acerca de los niveles de motivación del personal de administración y de servicios respecto al desempeño de sus funciones, condiciones laborales, prestaciones sociales, que permitan detectar aquellos aspectos que contribuyen a contar con altos niveles de motivación del referido personal.

12. Valorar y destinar presupuesto para ser efectivas inversiones orientadas a solventar las necesidades reales de la Infraestructura requerida en algunas Facultades, poniendo especial atención a la infraestructura de los CUR.
13. Valorar y destinar presupuesto para ser efectivas inversiones orientadas a solventar la situación de deterioro de las instalaciones existentes (deterioro de pisos, techos, paredes, pintura, entre otros).
14. Registrar y sistematizar información relativa a la participación del estudiantado en actividades formativas y de desarrollo humano; actividades deportivas y culturales de Sede Central y de los CUR.

## **FUNCIÓN DOCENCIA**

### **ACCIONES DE MEJORA**

#### **COINCIDENCIAS**

El CVE-CNEA encontró coincidencia en las 17 Acciones de Mejora planteadas por la UNAN-León.

### **PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA ADICIONALES PARA LA FUNCIÓN DOCENCIA, POR PARTE DEL EQUIPO DEL CVE-CNEA**

1. Impulsar un plan de formación a todos los profesores, y en particular a los recién incorporados a las actividades académicas sobre el marco referencial del diseño curricular, aspectos pedagógicos y metodológicos para la aplicación del modelo por competencia y sobre métodos de evaluación.
2. Diseñar los perfiles académicos profesionales de posgrado, incorporando los niveles de conocimientos, habilidades y actitudes de conformidad a la planificación por competencias como lo establece la guía. Asimismo, establecer la correspondencia entre perfil académico profesional del posgrado y las necesidades económicas, sociales y culturales del país.
3. Aplicar las guías de planificación y monitoreo establecidas en el documento de planificación, monitoreo, evaluación y mejora de la docencia, elaborado por la Vicerrectoría Académica, que permita fortalecer los procesos de planificación, seguimiento y evaluación curricular e implementar acciones de mejoras en los aspectos docentes, metodológicos y estrategias didácticas para cumplir con el Modelo Curricular de Competencia.

4. Efectuar evaluación de medio término del trabajo académico docente metodológico, de los programas de formación profesional que permita su retroalimentación y mejora continua para mejorar las tasas de promoción, retención y graduación.
5. Completar los procedimientos para la aprobación y registro oficial de los diseños curriculares de grado y posgrado que aún están pendientes en grados y posgrados.
6. Impulsar la propuesta de política de relevo académico que ha elaborado la universidad como una estrategia de renovación de la planta docente que permita reducir la brecha en recursos altamente calificados, las experiencias científicas y metodológicas y ampliar las actividades en investigación y extensión universitaria contando con la asesoría de profesores jubilados.
7. Aplicar las normativas que regulen los deberes y derechos de los profesores horarios en particular al sistema de contrataciones, promociones y estímulos de superación docente que les permita realizar un adecuado ejercicio de sus funciones.
8. Elaborar metodología de ingreso de estudiantes que demanda realizar estudios universitarios, así como normativa que incida en la retención estudiantil, así también de traslados internos y externos.
9. Fortalecer en los CUR, las condiciones de infraestructura física, asignación de recursos docentes de tiempo completo al menos el 10 % del total del personal docente, (ley 704) mejoramiento de las condiciones para la realización de la docencia en cuanto a equipamientos de medios audiovisuales, medios didácticos y medios de laboratorios.
10. Aprobar e implementar las normas que regula la práctica profesional para garantizar la equidad en la ubicación de estudiantes en las empresas, el seguimiento y evaluación de las mismas.
11. Realizar un estudio de seguimiento a graduados para todas las carreras, donde se retome el análisis de pertinencia de las competencias profesionales con las necesidades que demanda la sociedad y crear un plan de seguimiento a Graduados.
12. Crear bibliotecas en los CUR de conformidad con los requerimientos de infraestructura física, bibliografía, interconectividad a internet y dotación de recurso humano especializado.

## **FUNCIÓN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

### **ACCIONES DE MEJORA**

El CVE-CNEA encontró coincidencia en las seis (6) Acciones de Mejora planteadas por la UNAN-León.

### **PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA ADICIONALES PARA LA FUNCIÓN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, POR PARTE DEL EQUIPO DEL CVE-CNEA**

1. Normar los mecanismos académicos y administrativos para la implementación de las actividades de investigación dentro del trabajo académico de los profesores permanentes de las Facultades que permita darle cumplimiento a las Funciones establecidas en el Reglamento del Trabajo académico de la UNAN-León.

## **FUNCIÓN PROYECCIÓN SOCIAL**

### **ACCIONES DE MEJORA**

El CVE-CNEA encontró coincidencias con las siete (7) acciones de mejoras propuestas.

### **PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA ADICIONALES PARA LA FUNCIÓN PROYECCIÓN SOCIAL POR PARTE DEL EQUIPO DEL CVE-CNEA**

1. Realizar una valoración integral de las acciones propuestas para la Función Proyección Social en el Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019 que permita establecer prioridades, estrategias y determinar la factibilidad de concretar dichas acciones en los planes operativos anuales.
2. Normar los mecanismos para la implementación de las actividades de Proyección Social dentro del trabajo académico de los profesores permanentes de las Facultades que permita darle cumplimiento a las Funciones establecidas en el Reglamento del Trabajo académico de la UNAN-León.

## **Comentarios de las Autoridades de la Institución evaluada**

El Rector Dr. Octavio Guevara en su intervención final de la presentación del informe oral destacó los siguientes aspectos<sup>99</sup>:

---

<sup>99</sup> Ver detalles en el Anexo No. 9, mensaje de introducción y cierre del Rector en la presentación del Informe oral, 12 de Julio 14, 3:30 pm.

1. La importancia del Proceso de Autoevaluación para la mejora de la calidad y pertinencia de su oferta académica.
2. La disposición y entrega de los miembros del CVE-CNEA dedicado a tiempo completo en la semana de visita.
3. La importancia de la verificación externa como un medio para la validar lo presentado en el Informe de Autoevaluación Institucional y lo observado a través de la visita.
4. El compromiso que asumen las autoridades de la Institución de integrar los resultados encontrados en el Informe de Autoevaluación Institucional por su comité de autoevaluación institucional, en el Informe oral presentado por el CVE-CNEA y el Informe a presentar por CVE-CNEA, ya que los tres constituyen las bases fundamentales para el Plan de mejora.

### III. CONCLUSIONES<sup>100</sup>

1. La Institución cuenta con un marco legal sustentado en la Ley 89, Ley de autonomía de Instituciones de Educación Superior, las leyes nacionales referidas a la Educación, a la administración y al control financiero de la República de Nicaragua que sustentan su funcionamiento y mecanismos de regulación. La eficiencia y eficacia de la Gestión Institucional requieren de un cuerpo de normativas particulares que permita dar suficiente respaldo al cumplimiento y fortalecimiento de las Funciones Universitarias. En el proceso de la aprobación de las Normativas pendientes citadas en el artículo 296 del Estatuto (2007) de la Institución se hace necesario definir prioridades para tener un mejor funcionamiento del trabajo académico y administrativo institucional, entre las que se destacan: el Manual de Cargos y funciones; aquellas involucradas con aplicación de los procesos de monitoreo, seguimiento y control del trabajo académico, del trabajo administrativo y del trabajo de los funcionarios; Reglamento del Registro Académico; Reglamento del Sistema de Atención Estudiantil y los traslados; Reglamento de Proyección Social.
2. La UNAN León cuenta con un Proyecto Institucional, identificado en el Proyecto Educativo de la UNAN-León (1997); el Pensamiento Estratégico Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (2002); el Estatuto 2007 y el Plan de Desarrollo Institucional (2010-2019) que orientan los objetivos estratégicos para alcanzar las metas establecidas en las cuatro Funciones Universitarias. El Proyecto Institucional debe ser visto y gestionado de manera sistémica: misión, visión, valores, principios y proyecto educativo institucional que permita la articulación y apropiación de los todos los niveles jerárquicos y estamentos de la comunidad universitaria. Se considera estratégico la

---

<sup>100</sup> En el Anexo No. 10 se encuentra el Informe Oral del CVE-CNEA, 12 de Julio de 2014, el cual respalda este apartado.



permanente divulgación, tanto a lo interno como a lo externo de la Institución, para la apropiación y su internalización.

3. El limitado nivel de cumplimiento en la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional (2010-2019) está relacionado a la falta de articulación del presupuesto disponible y la carencia de insumos productos de los procesos de seguimiento y evaluación del mismo; la poca apropiación de la comunidad universitaria; el establecimiento de prioridades; los procesos de gestión administrativos altamente burocráticos en algunas instancias y la falta de mecanismos de seguimiento, control, evaluación y retroalimentación del PDI. Asimismo, existe una limitante en la ejecución, seguimiento, control de los POA de las diferentes instancias administrativas y académicas, lo que incide, en alguna medida, en el cumplimiento total de los mismos. Es fundamental que los cuadros intermedios se apropien de la importancia de esta herramienta en su quehacer cotidiano, estableciendo prioridades acorde a sus necesidades y disponibilidad presupuestaria, para fortalecer la cultura de planificación y evaluación.
4. El incremento de la demanda de la oferta académica, la expansión territorial y la Estructura Organizativa de la Universidad exige una pronta formulación y puesta en marcha de un Plan Emergente que garantice el Talento Humano, Infraestructura, equipamiento necesario para responder a las necesidades de corto, mediano y largo plazo, que permitan mantener la calidad de formación de los profesionales, dándole especial atención a los Centros Universitarios Regionales (CUR).
5. Gran parte del personal académico de la Universidad se encuentra cerca del periodo Jubilación, éstos incluyen a profesores con gran experiencia y preparación académica. Además la contratación actual de la Universidad tiende a ser mayoritariamente de profesores horarios, particularmente en los Centros Universitarios Regionales, lo que requiere de la aprobación y aplicación de un Plan de Relevamiento Generacional para garantizar la calidad en la formación profesional.
6. La Institución dispone de un marco referencial para el diseño curricular por competencias que orienta todos los procesos de la planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación de los procesos educativos para el mejoramiento de la calidad académica. A su vez, cuenta con normativas que orientan el trabajo del quehacer académico y estudiantes.
7. La implementación del marco referencial presenta algunas limitaciones en lo que respecta a los diseños curriculares (macro y microprogramación) y en el cumplimiento de los procedimientos administrativos de aprobación de los programas de grado y posgrado. En los planes de estudios de la oferta académica de grado, el 86% presentaron una Macroprogramación y solamente el 18% cumplen con las orientaciones del marco referencial. En lo que respecta a la microprogramación solo el 37% de las carreras presentó la estructura de diseño acorde con las orientaciones metodológicas. Es necesario realizar

acciones conducentes hacia el mejoramiento de la planificación de la docencia (macro y microprogramación).

8. La implementación del marco referencial presenta algunas limitaciones en lo que respecta las estrategias metodológicas y la evaluación de los aprendizajes en la macro y microprogramación, en gran parte, no se corresponden con el enfoque del Marco Referencial del Diseño Curricular por competencias. En consecuencia, se requiere de un Plan de formación permanente para los profesores y personal directivo que les permita realizar acciones para el monitoreo sistemático en la implementación y la evaluación del modelo por competencias en todas las carreras de pregrado y posgrado.
9. El limitado aprovisionamiento de los recursos de aprendizaje en las diferentes Facultades y Centros Regionales para el modelo por competencias demanda el aseguramiento de los medios tecnológicos, bibliográficos y didácticos para fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje.
10. Los docentes de contratación permanente están dedicados únicamente a la docencia lo cual no corresponde con la normativa del Reglamento Académico de los profesores. Así mismo, existe poca articulación de la aplicación de los resultados de Investigación en la retroalimentación del proceso enseñanza aprendizaje.
11. Los servicios de bienestar universitario (becas, residencias, comedores, cafeterías, librerías) que presta la Universidad a deben ser atendidos para asegurar la satisfacción de los usuarios. Particularmente en lo que respecta a la atención al usuario, al mantenimiento de las instalaciones físicas, higiene y limpieza, así como la disponibilidad de unidades de servicios sanitarios en correspondencia a la cantidad de usuarios.
12. Las Facultades de Ciencias Médicas, Ciencias Químicas y Ciencias y Tecnología cuentan con laboratorios y Centros de Prácticas que fortalecen la formación profesional altamente especializada que permiten la internacionalización de la Universidad, así como el desarrollo de iniciativas de investigación y el intercambio de académico que tienen incidencia en las políticas sociales, económicas y de salud a nivel Nacional y Regional.
13. Existen experiencias positivas en algunas Facultades en la ejecución de las prácticas profesionales. Es fundamental retomarlas como referencia para la implementación en el resto de las facultades y Centros Universitarios Regionales.
14. La Universidad ha realizado algunos esfuerzos en el seguimiento a graduados, se hace necesario implementar actividades conducentes a una mayor comunicación e interacción con los graduados que les permita su actualización permanente.

15. La Institución cuenta con sistemas automatizados para facilitar los procesos administrativos y académicos como: SIGACAD, SIABUC 9, SIBUL, Sistema de Planificación y Presupuesto, entre otros, disponible para sus usuarios.
16. La Universidad cuenta con Políticas y líneas de Investigación definidas por áreas del conocimiento en cada una de las Facultades, las que están articuladas con el Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016. Además cuenta con Centros de Investigación y Laboratorios especializados en el campo de la Salud, Ambiente, producción agropecuaria, Agua, Alimentos, ciencias jurídicas, ciencias económicas y empresariales y biotecnología, entre otros. Estos Centros tienen sus políticas de creación y funcionamiento.
17. La Institución cuenta con convenios vigentes a nivel nacional, para promover la práctica profesional y otras alianzas estratégicas para la colaboración interinstitucional (instituciones gubernamentales, municipales, empresas privadas, ONG) y a nivel internacional para el desarrollo de las capacidades investigativas, el fortalecimiento de su infraestructura, equipamiento tecnológico y el intercambio académico.
18. La Proyección Social cuenta con sus políticas y programas bien definidos lo que le permite vincularse con la sociedad a través de, primero, Programas académicos que integran la práctica profesional de los estudiantes en el territorio segundo, la prestación de servicios de los laboratorios especializados y tercero, las experiencias desarrolladas en los Centros Universitarios Regionales (CUR) en zonas estratégicas del país que permite tener lazos de cooperación, para atender las necesidades educativas, económicas y culturales (la Universidad facilita el acceso a estudiantes de zonas alejadas y contribuye significativamente al desarrollo local).

#### **IV. RECOMENDACIONES PARA FUTUROS PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN**

1. Es fundamental que la información generada durante el Proceso de Autoevaluación Institucional esté debidamente respaldada desde su fuente de origen (según normativa internacional para citar documentos, APA). A solicitud del CVE-CNEA se recibió información en digital generada a partir de los instrumentos de recolección de información utilizados: Carpetas de Análisis Documental, Encuestas, Entrevistas, Grupos de discusión, Lista Cotejo y Guías de Observación. No obstante, la información recibida no estaba citada y por ende, tampoco estaba completamente articulada a los Resultados presentados, en este caso a los indicadores sujetos a indagación, sino más bien estaba clasificada por instancia o bien por el nombre de la persona que había aplicado o llenado el instrumento.

2. Otro aspecto a señalar, es que gran parte de los archivos correspondientes análisis documental y Observación fueron matrices consolidadas, (de todas las Facultades y de todos los CUR), durante la visita no fue posible disponer de la información primaria. En otras palabras, los documentos consolidados deben estar acompañados de los documentos de las instancias correspondientes y debidamente citadas y articulados con los indicadores que se investigaron.
  
3. En general se recomienda que se realicen acciones permanentes orientadas a promover un mayor involucramiento de la comunidad universitaria en todos los procesos institucionales que se lleven a cabo, ya que forman parte del quehacer de la institución. Los procesos de autoevaluación institucional involucran el quehacer de las cuatro funciones universitarias por lo que las acciones, proyectos que se efectúen deben ser participativos, con difusión permanente, de su origen, desarrollo, de los beneficiarios y de los resultados alcanzados.

## V. BIBLIOGRAFÍA

1. UNAN-León, (2014). Informe de Autoevaluación Institucional 2013-2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Abril, 2014.
2. UNAN-León, (2013). Plan de Autoevaluación Institucional. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Mayo, 2013.
3. UNAN-León, (2010). Plan de Desarrollo Institucional 2010-2019. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Junio, 2010.
4. UNAN-León, (1997). Proyecto Educativo de la UNAN-León. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Octubre, 1997.
5. UNAN-León, (2007). Reforma al Marco Referencial para el Diseño Curricular por Competencias 2011. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Junio, 2012.
6. UNAN-León, (2007). Estatuto 2007. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. 2007.
7. UNAN-León, (2014). Metodología Estadística. UNAN-León, abril 2014.
8. CNEA (2012). Guía de verificación externa. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. Nicaragua.
9. CNEA (2011). Guía de autoevaluación institucional con fines de mejora. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. Nicaragua.

## VI. ANEXOS

(Documento aparte)

- Anexo No. 1: Plan de visita del CVE-CNEA semana del 07 al 12 de Julio de 2014 (archivo digital en Word).
- Anexo No. 2: Formato de Valoración de Informe Final, entregado en el Curso de pares de CNEA, 2013. (Utilizado para la valoración de indicador por indicador en la Lectura individual de los miembros del CVE-CNEA, archivo digital).
- Anexo No. 3: Listado de asistencia del CVE-CNEA en las sesiones de trabajo previa a la visita (27 de mayo al 06 de Julio de 2013, archivo digital, pdf).
- Anexo No. 4: Guías de Entrevistas y Conversatorios aplicadas durante la visita (archivo digital).
- Anexo No. 5: Listado de Documentos disponibles durante la visita, UNAN-LEON, visita del comité de verificación externa, 07 AL 12 DE Julio de 2014 (archivo digital en Word y documento en físico).
- Anexo No. 6: Listados del personal académico y administrativo de la UNAN-León (Archivo digital en Excel)
- Anexo No. 7: 7.1 Galería de Fotos visita UNAN-León (07 al 12 de Julio de 2014, archivo digital, folder especificado por día de visita, según Plan de visita, en total 442 fotos).  
7.2 Muestra de Fotos visita UNAN-León)
- Anexo No. 8: Listados de participantes por día, según Plan de Visita efectuado por el CVE-CNEA en la semana del 07 al 12 de Julio de 2014 (documento en físico, original).
- Anexo No. 9: Mensaje del Rector, Presentación del Informe Oral, 12 de Julio de 2014 (archivo digital en Word).
- Anexo No. 10: Informe Oral equipo CVE-CNEA, 12 de Julio de 2012 (archivo digital en Word).