



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

FORTALECIMIENTO DEL PERFIL
DOCENTE, LA INVESTIGACIÓN Y LA
AUTOEVALUACIÓN PARA LA
CALIDAD EN LA CARRERA DE
ESTOMATOLOGÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

KARLA LUCERO AVALOS BALTODANO

LIMA - PERÚ

2025

ASESOR
Mg. Mauricio Zeballos Velarde

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MG. JAMINE AMANDA POZU FRANCO
PRESIDENTE

DRA. SOLEDAD IRIS CARDENAS SANCHEZ
VOCAL

MG. MARINA FANY POBLETE ROBLES
SECRETARIO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a cada una de las personas que me acompañaron desde el inicio del programa.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Facultad de Educación y a sus docentes durante esete proceso

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Trabajo de investigación autofinanciado

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	10	DICIEMBRE	2025
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	AVALOS BALTODANO, KARLA LUCERO		
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2024		
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	FORTALECIMIENTO DEL PERFIL DOCENTE, LA INVESTIGACIÓN Y LA AUTOEVALUACIÓN PARA LA CALIDAD EN LA CARRERA DE ESTOMATOLOGÍA		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	Trabajo de Investigación		
Declaración del Autor El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	986638884		
E-mail	karla.avalos.b@upch.pe		



Karla Lucero Avalos Baltodano
70862620

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRACT	
1. DESARROLLO DE LOS TRABAJOS	1
1.1.Trabajo 1: “Perfil del docente de educación superior en la carrera de Estomatología”	1
1.2.Trabajo 2: “Propuesta de innovación enfocada en la carrera de Estomatología”	25
1.3.Trabajo 3: “Plan de autoevaluación para la carrera de Estomatología”	50
2. CONCLUSIONES	68
3. RECOMENDACIONES	69
4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
5. ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas y académicas de los docentes del carrera de estomatología de una universidad de Lima

Tabla 2. Nivel de Renacyt de los docentes de la carrera de estomatología de una universidad de Lima

Tabla 3. Cronograma de actividades

Tabla 4. Criterios, Indicadores y medios de verificación

INDICE DE FIGURAS

- Figura 1.** Tecnologías y prácticas emergentes
- Figura 2.** Descripción de las competencias
- Figura 3.** Competencias Genéricas y específicas de la UPCH
- Figura 4.** Ejes principales de la propuesta
- Figura 5.** Acciones de la propuesta
- Figura 6.** Descripción de Materiales y Recursos
- Figura 7.** Comparación del número de estándares de los modelos de acreditación del SINEACE.
- Figura 8.** Fases del plan de autoevaluación de la carrera de Estomatología

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, elaborado en modalidad de portafolio, reúne tres productos que corresponden a propuestas dirigidas a la formación en educación superior dentro de la carrera de Estomatología.

El primer documento, referido al perfil docente en educación superior para esta carrera, se centra en plantear un perfil basado en el enfoque por competencias. Este perfil busca responder a las demandas actuales de la docencia universitaria, considerando los cambios sociales, políticos, ambientales, tecnológicos y económicos que influyen en la formación profesional.

En el segundo trabajo, se expone una propuesta de innovación orientada al fortalecimiento de la investigación docente y al reconocimiento de docentes en el Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica (RENACYT). La propuesta incluye acciones para desarrollar competencias investigativas, incentivar la publicación en revistas indexadas y promover el trabajo interdisciplinario. Además, contempla actividades de capacitación, acompañamiento, reconocimiento y mecanismo que permitan su sostenibilidad en el tiempo.

Finalmente, el tercer producto consiste en un plan de autoevaluación para la carrera de Estomatología, cuyo propósito es avanzar hacia la acreditación del programa según los estándares establecidos por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Este plan tiene como fin identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión académica, los procesos formativos y la experiencia de los actores educativos, promoviendo así una cultura institucional orientada a la evaluación continua y a la calidad.

Palabras Claves: Educación superior, acreditación, docencia, estomatología.

ABSTRACT

This research work, developed in a portfolio format, brings together three products that present proposals aimed at improving higher education training within the Dentistry program.

The first document, focused on the teaching profile in higher education for this field, outlines a profile based on a competency-based approach. This proposal seeks to respond to current demands in university teaching, considering the social, political, environmental, technological, and economic changes that shape professional training.

The second work presents an innovation proposal aimed at strengthening faculty research and promoting the recognition of professors in the National Scientific, Technological and Innovation Registry (RENACYT). It includes actions to develop research skills, encourage publication in indexed journals, and support interdisciplinary collaboration. Additionally, it considers training activities, academic support, recognition mechanisms, and strategies to ensure long-term sustainability.

Finally, the third product consists of a self-assessment plan for the Dentistry program, designed to advance toward accreditation in accordance with the standards set by the National System for Evaluation, Accreditation and Certification of Educational Quality (SINEACE). The plan aims to identify strengths and opportunities for improvement in academic management, training processes, and the experience of the different educational stakeholders, fostering an institutional culture committed to continuous evaluation and quality.

Keywords: Higher education, accreditation, teaching, dentistry.

DESARROLLO DE LOS TRABAJOS

1.1. Trabajo 1: Perfil del docente de educación superior en la carrera de Estomatología

Presentación.

El trabajo titulado “Perfil del docente de educación superior en la carrera de Estomatología” fue desarrollado en la Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior, específicamente en el curso “Tendencias en la Docencia en Educación Superior Presencial y a Distancia”, se orientó a la construcción de un perfil actualizado del docente universitario de la carrera de Estomatología, considerando las principales tendencias a nivel mundial y de América Latina de la docencia en educación superior, tanto en la modalidad virtual como en la presencial, así como sus implicancias en la práctica docente en el contexto peruano.

La importancia de un perfil docente se enmarca en un escenario global el cual resalta el avance relevante de las tecnologías digitales, la diversificación de las modalidades educativas y la creciente necesidad de formar profesionales éticos, reflexivos y socialmente comprometidos. Es así que la figura del docente universitario trasciende la tradicional función transmisiva para consolidarse como mediador del aprendizaje, investigador, innovador y gestor de experiencias

educativas. Ello requiere la comprensión del rol docente, acorde con los desafíos formativos que demanda la carrera de Estomatología

La propuesta del presente trabajo se articula con el perfil del docente herediano, el cual constituye una base para la elaboración del perfil acorde con las exigencias actuales del campo estomatológico. Dicho perfil comprende un conjunto de competencias genéricas y específicas, siendo estas competencias orientadas a la actuación profesional del docente universitario (UPCH, 2025).

A partir de este marco institucional y teórico, el trabajo desarrolla un análisis que articula las tendencias educativas vigentes, los fundamentos de la docencia universitaria, el contexto nacional y las particularidades de la formación en Estomatología.

En base a todo lo mencionado, se presenta el perfil docente en Estomatología, organizados según acciones, cualidades y propósitos formativos busca que las competencias del docente puedan estar alineadas con los diferentes cambios en el mundo.

1.1.1. Descripción de tendencias globales

Las tendencias globales que influyen en la educación superior actual a las instituciones de educación superior a modificar el rol del docente universitario. Según el EDUCAUSE Horizon Report 2025 señala que las instituciones requieren desarrollar capacidades que puedan adaptarse a cambios sociales, tecnológicos,

económicos, ambientales y políticos, los cuales pueden transforman la forma de enseñanza.

a) Tendencias sociales

Hace hincapie a que se debe crear ambientes formativos inclusivos, accesibles y culturalmente sensibles. Según EDUCAUSE (2025), garantizar la inclusión educativa implica reconocer la diversidad como eje de la experiencia universitaria y promover prácticas que atiendan diferencias cognitivas, culturales, lingüísticas y socioeconómicas. Esto se relaciona con la presencia creciente de polícrisis, como conflictos bélicos, crisis ambiental, desigualdad o polarización política, que generan inestabilidad emocional e institucional, afectando la permanencia y el desempeño estudiantil (UNESCO, 2023).

b) Tendencias tecnológicas

El avance tecnológico continúa marcando uno de los cambios más profundos en la educación superior. La expansión de la inteligencia artificial (IA), la realidad extendida (XR) y los sistemas de analítica del aprendizaje están modificando la retroalimentación, la evaluación y formación educativa. La democratización tecnológica, resaltada por EDUCAUSE (2025), implica que estas herramientas deben ser accesibles, usables y alineadas con principios éticos. En las ciencias de la salud, estas innovaciones posibilitan simulaciones clínicas, prácticas psicomotoras y análisis de casos en entornos controlados, favoreciendo una preparación más sólida antes del contacto con pacientes reales.

c) Tendencias económicas

La educación se desarrolla en un contexto económico inestable, marcado por procesos de desglobalización, inflación y la consolidación de modelos económicos menos equitativos que afectan la distribución de oportunidades laborales y el acceso a recursos educativos. El Banco Mundial (2024) señala que la transformación tecnológica seguirá ampliando brechas de habilidades, obligando a las universidades a renovar continuamente sus planes de estudio y a que los docentes adquieran competencias emergentes. Paralelamente, la expansión de la economía gig y de la automatización exige que los programas académicos fortalezcan la empleabilidad, la autonomía y la capacidad de adaptación del estudiante (EDUCAUSE, 2025). En este escenario, las instituciones deben reforzar su sostenibilidad financiera y diversificar sus estrategias de internacionalización.

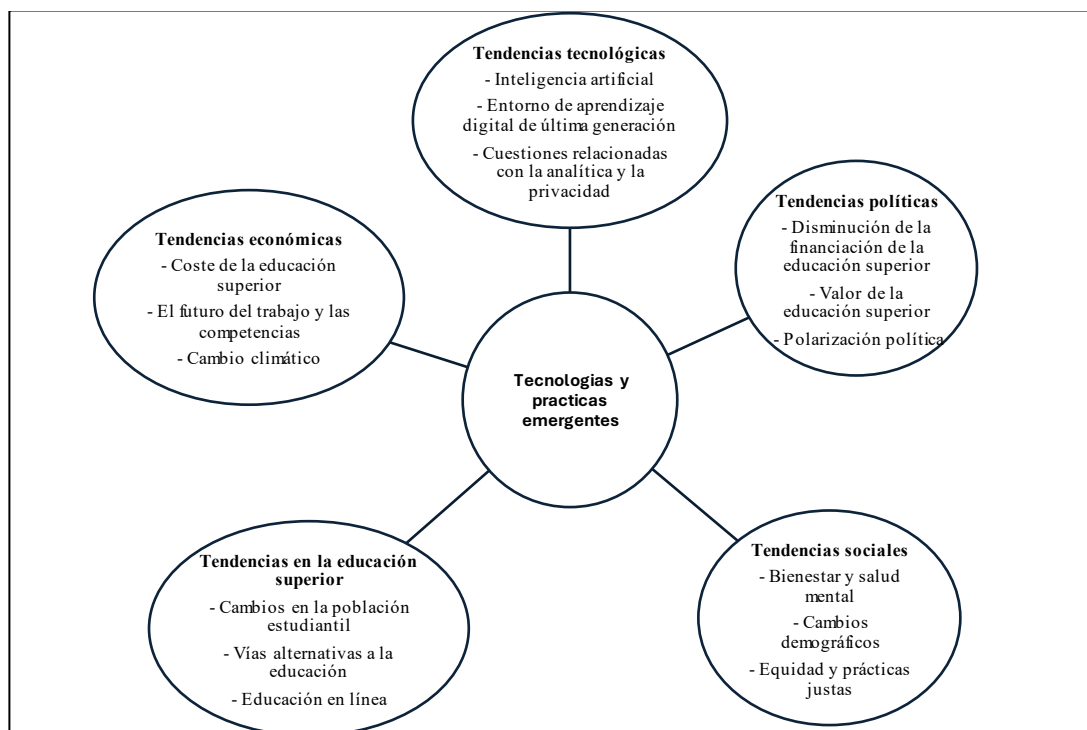
d) Tendencias ambientales

La emergencia climática es un componente clave que afecta directamente el funcionamiento de la educación superior, desde la infraestructura hasta el bienestar estudiantil. El crecimiento de energías limpias, los incentivos públicos para la sostenibilidad y la demanda de profesionales vinculados a la transición energética impulsan la creación de programas interdisciplinarios que integren competencias ecológicas y principios éticos (IPCC, 2023). Paralelamente, el incremento de la inseguridad alimentaria impacta de manera particular a estudiantes con limitados recursos económicos, afectando su rendimiento académico. Esta situación es especialmente importante en Latinoamérica, donde la vulnerabilidad ambiental es más acentuada.

e) Tendencias políticas

Los marcos regulatorios en educación superior se encuentran en constante cambio, influenciados por contextos políticos cada vez más polarizados que dificultan la continuidad y la coherencia de las políticas inclusivas. La falta de claridad política respecto a la regulación de la inteligencia artificial, el manejo de datos y la privacidad obliga a que las instituciones elaboren políticas internas rigurosas para garantizar un uso responsable de tecnologías emergentes (OECD, 2024). A la vez, las variaciones en los sistemas de acreditación, rankings y financiamiento modifican las presiones sobre la actividad docente e investigativa. En consecuencia, la gobernanza universitaria debe ser más flexible, predictiva y orientada a la evidencia para responder a un entorno político en permanente cambio (EDUCAUSE, 2025).

Figura 1. Tecnologías y practicas emergentes



Fuente: Adaptado y traducido de EDUCAUSE Horizon Report 2025.

1.1.2. Características del docente universitario contemporáneo

En el contexto actual, el trabajo docente se desarrolla hoy en un escenario dinámico, influido por la digitalización, la circulación global del conocimiento y la complejidad creciente de los problemas sociales. Las instituciones de educación superior requieren profesionales capaces de ir más allá de una enseñanza tradicional con un perfil más amplio que integre capacidades disciplinares con habilidades pedagógicas, digitales, éticas, socioemocionales e investigativas.

Investigador e innovador

Se redefine más allá de la transmisión de contenidos. Se espera que participe activamente en proyectos de investigación, en iniciativas de innovación y en equipos interdisciplinarios que analicen problemas sociales, científicos o tecnológicos desde perspectivas críticas y contextualizadas. Su involucramiento en redes institucionales o colaborativas permite articular investigación y docencia, fortaleciendo procesos formativos más pertinentes y rigurosos (Ávila et al., 2023; Vizconde Veraszto et al., 2009). Su involucramiento en proyectos de investigación contribuye al desarrollo de líneas temáticas prioritarias, mejora la calidad educativa e incide positivamente en la formación de estudiantes de pregrado y posgrado, teniendo en cuenta que la repercusión de la investigación es darles solución a los problemas de la sociedad (UNESCO, 2022).

Competencias digitales y tecnológicas

De acuerdo con lo señalado por Iturbide y Valencia (2023), el docente universitario actual debe contar con un dominio sólido de tecnologías educativas, recursos digitales y plataformas virtuales, no solo para transmitir información, sino para diseñar experiencias de aprendizaje pertinentes y significativas. Este rol implica integrar herramientas como la analítica de datos, los simuladores clínicos, la realidad virtual, los sistemas de evaluación digital y diversos recursos interactivos. En un contexto marcado por la expansión de la inteligencia artificial, se vuelve indispensable desarrollar una competencia ética que permita orientar a los estudiantes hacia un uso crítico y responsable de las tecnologías generativas. En conjunto, estas responsabilidades consolidan al docente como un agente transformador comprometido con el desarrollo sostenible y con la excelencia académica

Sensibilidad intercultural y responsabilidad social

En un mundo globalizado, el docente debe actuar como un agente sensible a la diversidad cultural (Colegio de la Frontera Norte, 2016). La convivencia de múltiples culturas y la porosidad de las fronteras exigen una mirada inclusiva que favorezca la comprensión de distintas realidades y contribuya a la inclusión social. A ello se suma el impacto de las redes sociales y la cultura digital, que transforman la comunicación y fortalecen simultáneamente las raíces locales en un contexto de creciente globalización (Aizencang, 2022). Además, la globalización académica y

científica ha consolidado al inglés como idioma hegemónico, lo que genera una brecha significativa entre docentes que dominan esta lengua y aquellos que no, afectando su acceso a producción científica y oportunidades de colaboración. En este escenario, el docente debe promover el diálogo intercultural, la justicia educativa y una formación culturalmente competente, especialmente en las carreras de salud.

Flexibilidad cognitiva y aprendizaje permanente

Constituye una competencia esencial en la docencia universitaria contemporánea. Esta capacidad implica comprender y articular diversas perspectivas, pensar de manera simultánea en múltiples conceptos y adaptarse con solvencia a escenarios educativos cambiantes. Según Moreno (2023), en la educación superior esta habilidad se expresa en la presentación de contenidos complejos y en la creación de espacios de diálogo, análisis crítico y transferencia del conocimiento, superando modelos centrados en la memorización de información.

En un entorno marcado por transformaciones curriculares, avances digitales y metodologías emergentes, esta capacidad permite afrontar problemas complejos y desarrollar soluciones pedagógicas pertinentes. Como señala Barnett (2015), la educación superior exige profesionales capaces de desenvolverse en contextos inciertos, abiertos al aprendizaje continuo y a la reinención constante de sus saberes.

Inteligencia emocional y bienestar docente

La inteligencia emocional se ha convertido en un componente decisivo para el ejercicio docente, especialmente en contextos universitarios y clínicos donde las demandas cognitivas y afectivas son constantes. Como señalan Castro-Paniagua et al. (2022), la habilidad del docente para reconocer, comprender y regular sus propias emociones influye directamente en la motivación del estudiante, en la dinámica del aula y en la calidad de los aprendizajes. Esta competencia permite afrontar situaciones de tensión, resolver conflictos de manera equilibrada y construir relaciones basadas en la empatía y el respeto. Además, el manejo emocional adecuado favorece el bienestar docente, lo que repercute positivamente en su desempeño pedagógico.

Dominio pedagógico-didáctico

De acuerdo con López (2023) y Medina Moya (2021), el docente debe comprender cómo aprenden los estudiantes, qué estrategias facilitan la construcción de saberes y cómo diseñar experiencias formativas que promuevan la participación activa. Esto implica estructurar secuencias didácticas coherentes, seleccionar metodologías pertinentes como el aprendizaje basado en problemas, el aula invertida o el análisis de casos y fomentar habilidades superiores como el pensamiento crítico y la resolución de problemas. También se incluye la evaluación formativa, orientada a retroalimentar y acompañar el aprendizaje en lugar de limitarse a calificar resultados finales. En los programas de salud, estas competencias adquieren mayor importancia, pues permiten integrar teoría, práctica clínica y reflexión ética. Un docente con sólida preparación didáctica contribuye a una formación profesional integral, rigurosa y sostenida en evidencia.

Compromiso ético y formación integral

Mendieta Toledo et al. (2023) destacan que el profesor es un referente moral, académico y profesional, por lo que su práctica debe estar guiada por valores como la integridad, el respeto, la responsabilidad social y la búsqueda constante de la excelencia. Este compromiso supone actuar con transparencia, promover relaciones justas con los estudiantes y garantizar procesos de enseñanza que respeten la diversidad y la dignidad humana.

Por tanto, la relación entre tendencias y perfil docente es de correspondencia y mutua influencia: mientras que las tendencias delinean nuevos retos y orientaciones para la educación superior, el perfil del docente se redefine para dar respuesta a dichas demandas, convirtiéndose en un agente clave de innovación y transformación educativa.

En el contexto peruano, esta reflexión adquiere una dimensión aún más compleja. El país ha transitado por procesos de reforma universitaria, expansión del acceso a la educación superior, y una acelerada digitalización forzada por la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, también enfrenta enormes retos como la inequidad en el acceso y calidad educativa, las limitaciones en infraestructura y formación continua docente, y una débil articulación entre la universidad y la realidad productiva y social del país. Frente a ello, resulta crucial repensar el perfil del docente de educación superior, considerando las tendencias globales, los desafíos nacionales y las posibilidades de transformación desde una pedagogía crítica e innovadora.

1.1.3. Perfil por competencias del docente en Ciencias de la Salud

En ciencias de la salud se requiere que el perfil docente debe entenderse como una construcción dinámica, articulada que debe concebirse como un marco de competencias integrales, dinámicas y contextualizadas, fundamentado en el saber, saber hacer y saber ser, con especial énfasis en las demandas del siglo XXI para los profesionales de las ciencias de la salud. En ese sentido, se propone un perfil basado en competencias básicas y específicas, articuladas con un quehacer coherente: docencia, investigación, vinculación social y gestión institucional (Andrade et al., 2024).

Los estudios recientes en la formación docente en salud destacan la importancia de un conjunto de competencias básicas o genéricas que permiten al docente desenvolverse eficazmente en contextos educativos caracterizados por la diversificación de modalidades, la acelerada digitalización y la demanda de una educación más humanizada. Estas competencias incluyen el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la flexibilidad cognitiva, la ética profesional, la competencia digital y la capacidad de gestionar y transferir el conocimiento. Tales habilidades permiten que el docente analice situaciones educativas complejas, tome decisiones fundamentadas, establezca interacciones pedagógicas de calidad y actúe con responsabilidad social (Andrade et al., 2024).

Asimismo, el perfil docente incorpora competencias específicas orientadas a cuatro funciones esenciales: docencia, investigación, vinculación social y gestión institucional. En el ámbito de la docencia, se espera que el profesional domine

estrategias pedagógicas activas, evalúe de manera formativa y diseñe experiencias significativas que promuevan el desarrollo de competencias clínicas y éticas. De acuerdo con los aportes de la literatura, el docente de salud debe ser capaz de facilitar el aprendizaje autónomo, la integración teoría-práctica y el acompañamiento reflexivo, elementos indispensables para una formación adaptada a los nuevos desafíos sanitarios y sociales.

En cuanto a la investigación, el docente está llamado a producir y aplicar conocimiento pertinente, orientado a las necesidades de los sistemas de salud y al bienestar de la población. Ello implica manejar metodologías científicas, participar en equipos multidisciplinarios y fomentar la investigación formativa entre los estudiantes. Andrade et al. (2024) subrayan que la actividad investigativa no solo fortalece la calidad académica, sino que también contribuye al desarrollo de soluciones innovadoras ante problemas de salud.

La vinculación social constituye otro componente crucial del perfil. Según el planteamiento presentado por Salazar et al. (2023), la proyección comunitaria permite integrar las experiencias de los actores sociales a los procesos formativos, promoviendo aprendizajes contextualizados, éticos y culturalmente pertinentes. El docente en salud debe impulsar proyectos que articulen universidad-sociedad, considerando la diversidad, los determinantes sociales de la salud y la promoción del bienestar colectivo.

Finalmente, el docente debe poseer competencias en gestión institucional, las cuales abarcan la participación en comisiones, la toma de decisiones académicas y el liderazgo en procesos de mejora continua. Estas capacidades fortalecen la

gobernanza educativa y promueven ambientes colaborativos, inclusivos y orientados a la innovación.

En conjunto, el perfil por competencias del docente en Ciencias de la Salud se configura como un marco integral que reconoce la complejidad del quehacer académico y la centralidad de la formación de profesionales capaces de responder a los retos sanitarios contemporáneos. Este enfoque aporta criterios sólidos para la actualización del perfil del docente en Estomatología, al integrar dimensiones pedagógicas, investigativas, sociales y de gestión que convergen en una práctica educativa pertinente, ética y transformadora.

Perfil docente universitario en la carrera de Estomatología

La Estomatología, como disciplina vinculada al área de la salud, ha experimentado a lo largo del tiempo un proceso de transformación en aspectos científicos, tecnológicos y sociales. Esta evolución ha impactado directamente en los procesos formativos de los futuros profesionales del área, así como en el perfil de quienes tienen a su cargo dicha formación: los docentes universitarios. El perfil del docente de educación superior en estomatología ha debido adaptarse a las exigencias de un campo en constante cambio, desarrollando nuevas competencias que respondan no solo al avance del conocimiento disciplinar, sino también a los retos pedagógicos contemporáneos (Ávila et al., 2023).

Actualmente, el docente universitario enfrenta un escenario educativo marcado por los efectos de una realidad global dinámica, en la que la tecnología, la

interconectividad y la comunicación digital están redefiniendo los procesos de enseñanza y aprendizaje (Arias Gómez et al., 2018). En consecuencia, se requiere que el docente en estomatología no solo tenga dominio del contenido disciplinar, sino también una formación psicopedagógica que le permita ejercer una docencia eficaz, especialmente en carreras vinculadas a la formación profesional y el aprendizaje activo (Martín, 2019).

En este sentido, desempeña un rol estratégico, y su impacto en la formación de profesionales está directamente relacionado con su sólida preparación académica, experiencia clínica y capacidad para integrar estrategias pedagógicas efectivas. Sin embargo, su rol no se limita al dominio técnico o científico del área; es fundamental que cuente con conocimientos en pedagogía y didáctica, lo que le permitirá comunicar sus saberes de forma clara, significativa y accesible para los estudiantes (Borrasca & Medina Moya, 2023; López, 2023).

Por otro lado, la ética profesional constituye un pilar esencial del perfil docente. Los profesores universitarios deben actuar como referentes para sus estudiantes, no solo en lo académico, sino también en el plano de los valores y la conducta. Entre los principios éticos más relevantes se destacan la integridad, el respeto, la responsabilidad y el compromiso con la excelencia educativa (Mendieta Toledo et al., 2023).

Asimismo, la inteligencia emocional ha emergido como una competencia transversal clave en el desempeño docente. Diversos estudios indican que aquellos

docentes que presentan un mayor desarrollo en esta área tienden a lograr mejores resultados en su práctica profesional, así como menores niveles de estrés y emociones negativas (Castro-Paniagua et al., 2022). Esta capacidad favorece la creación de un clima positivo en el aula, facilita la gestión de los conflictos y potencia la relación empática con los estudiantes.

Dado el carácter dinámico de la educación superior, se vuelve indispensable que los docentes mantengan una actitud de aprendizaje continuo y actualización profesional, incorporando permanentemente nuevas competencias, recursos tecnológicos y metodologías activas que les permitan responder a las exigencias de un entorno en constante transformación. Esta disposición al cambio es clave para la mejora continua de la práctica pedagógica.

En el caso específico de la formación en estomatológica, el perfil docente debe incluir no solo competencias generales para la docencia universitaria, sino también competencias específicas del campo odontológico, tanto clínicas como investigativas. Esto implica el dominio de técnicas propias de la disciplina, capacidad para integrar teoría y práctica, y habilidades para fomentar en los estudiantes una visión crítica, ética y socialmente responsable del ejercicio profesional.

- Marco normativo y estándares de calidad en la formación docente

La consolidación del perfil docente en odontología también está respaldada por

marcos normativos nacionales e internacionales que establecen criterios de calidad para la formación en salud. En el caso del Perú, la Ley Universitaria N.º 30220 (2014) establece que los docentes universitarios deben contar con formación pedagógica y competencias para la investigación, además de una actualización constante en su campo disciplinar.

Asimismo, los estándares definidos por organismos como Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU) y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) promueven el desarrollo de perfiles docentes alineados con los principios de calidad, equidad y mejora continua.

- De la formación técnica al enfoque profesional integral

Históricamente, la formación odontológica estuvo centrada en una perspectiva técnica y procedimental, en donde el aprendizaje se reducía a la adquisición de habilidades manuales y conocimientos anatómicos básicos. Durante gran parte del siglo XX, el modelo de enseñanza se basaba en la transmisión vertical del conocimiento, con escasa reflexión crítica y mínima integración con otros campos de la salud. En este contexto, el rol del docente se limitaba a ser un experto clínico que reproducía procedimientos, y el aprendizaje se organizaba alrededor de modelos biomédicos fragmentados (Gómez, 2013).

No obstante, el surgimiento de nuevas corrientes pedagógicas y el reconocimiento de la salud bucal como parte integral de la salud general promovieron una transformación en los programas de formación. Desde finales del siglo XX, se consolidó la necesidad de formar odontólogos no solo competentes técnicamente, sino también críticos, éticos, comprometidos socialmente y capaces de trabajar de manera interdisciplinaria. Esta visión integral exigió un cambio en el perfil del docente, quien pasó a ser concebido como un mediador del aprendizaje y un agente de cambio (Tünnermann, 2008).

- La odontología como ciencia y el fortalecimiento del rol investigador

Con el avance de la investigación en ciencias odontológicas, se produjo un giro hacia la evidencia científica como base del ejercicio profesional. Esto implica que el perfil del docente debía incluir la capacidad de gestionar, producir y aplicar conocimiento científico, fomentando en los estudiantes la investigación como parte de su formación. La evidencia científica se convirtió en el fundamento de las decisiones clínicas y educativas, incorporándose asignaturas orientadas a la bioestadística, la metodología de la investigación y la salud pública (Puertas & Álvarez, 2018).

En ese contexto, el docente no solo cumplía el rol clínico sino buscaba en convertirse en investigador, siendo capaz de generar conocimiento desde su práctica docente. Esta transformación ha sido acompañada por políticas universitarias que promueven la investigación aplicada en salud bucal y la

publicación académica como parte del perfil docente (Zúñiga & Martínez, 2020).

- Uso de herramientas tecnológicas e incorporación de la innovación en la enseñanza

En las últimas décadas el crecimiento masivo de las tecnologías ha modificado profundamente la forma de enseñar y aprender. Durante la pandemia por COVID-19, el uso de estas herramientas tecnológicas se usó más frecuente y evidente. Los programas académicos tuvieron que adaptarse rápidamente a la enseñanza virtual, revelando brechas en la formación docente para el uso de entornos virtuales. Esta experiencia dejó como aprendizaje la importancia de incluir la educación digital como parte estructural del perfil docente (UNESCO, 2021).

En la carrera de estomatología, la simulación clínica, la realidad aumentada, las plataformas virtuales y el uso de software especializado han ampliado las competencias pedagógicas, tanto en la enseñanza teórica como en la práctica. Este contexto tecnológico exige que el docente domine herramientas digitales, diseñe entornos de aprendizaje virtuales efectivos y promueva el uso ético y pedagógico de la tecnología que van surgiendo. El perfil docente, por tanto, debe integrar competencias digitales, con el fin de planificar, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje mediado por tecnologías (Cabero & Marín, 2014).

- El enfoque por competencias y la formación centrada en el estudiante

Los cambios en las concepciones educativas han influido de manera notable en la labor docente dentro de la estomatología. En diversos países latinoamericanos, en especial en el contexto peruano, las universidades han incorporado el enfoque por competencias como base de sus modelos formativos. Este planteamiento orienta el proceso educativo hacia la integración de saberes, habilidades y actitudes que permitan al futuro profesional desenvolverse con solvencia en situaciones reales (Tobón, 2013).

La adopción de este enfoque transforma de manera sustantiva la función del docente. Su papel deja de limitarse a la transmisión de contenidos para convertirse en un mediador que promueve la construcción activa del aprendizaje. En consecuencia, el perfil del profesor en odontología requiere competencias para elaborar experiencias educativas contextualizadas, implementar metodologías participativas como el aprendizaje basado en problemas (ABP) y emplear estrategias de evaluación orientadas al seguimiento y mejora continua del desempeño estudiantil.

Este modelo formativo impulsa una práctica educativa más reflexiva, articulada y pertinente, ajustada a las demandas concretas del entorno profesional. Así, el docente asume un rol de acompañamiento, favoreciendo la integración significativa entre los fundamentos teóricos y la aplicación práctica (Zabalza, 2004).

- Responsabilidad social y pertinencia del perfil docente

La incorporación de la responsabilidad social universitaria, concebida como el deber de las instituciones y de quienes enseñan de contribuir al bienestar colectivo

y a la reducción de desigualdades. En las ciencias odontológicas, este principio se traduce en preparar profesionales capaces de actuar en contextos socialmente vulnerables, interpretar cómo las condiciones sociales influyen en la salud bucal y liderar iniciativas de promoción y prevención en los distintos niveles de atención (CEPAL, 2020).

Desde esta perspectiva, el docente requiere no solo sólidos conocimientos clínicos y competencias pedagógicas, sino también una base ética y un compromiso genuino con la realidad social. La formación técnica debe articularse con la capacidad de impactar de manera positiva en el entorno, fortaleciendo una dimensión humanista que asegure la pertinencia y el sentido social de la educación odontológica. Solo así la formación profesional puede responder a las demandas de una sociedad que aspira a mayor equidad y bienestar.

Perfil Docente Herediano

El perfil docente herediano responde a un conjunto integral de competencias que sus docentes deben alcanzar. Este perfil se fundamenta en la misión de la Universidad Peruana Cayetano Heredia de formar profesionales y ciudadanos íntegros, con compromiso con la investigación, la ética y la responsabilidad social. Basándose en el enfoque por competencias y alineándose con su modelo educativo, el mismo que responde a los desafíos de la educación superior en el contexto global actual (UPCH, 2025)

Figura 2. Descripción de las competencias

Competencias Genericas

- Hace referencia al conjunto de capacidades, habilidades y actitudes que las personas comparten, independientemente de su especialidad profesional.

Competencias Especificas

- Propias del trabajo del docente universitario y comprenden las actividades fundamentales del proceso de enseñanza y aprendizaje, la investigación, la proyección social y responsabilidad social, y la gestión.

En el perfil se describe las competencias genéricas y específicas, estas competencias abarcan áreas como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la gestión del conocimiento, la flexibilidad cognitiva, las competencias digitales, el dominio de un idioma extranjero, el compromiso ético, la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión.

Figura 3. Competencias Genericas y especificas de la UPCH

Competencias Genericas	Competencias Especificas
• Comunicación efectiva • Pensamiento crítico • Gestión del conocimiento • Flexibilidad cognitiva • Competencia digital • Idioma extranjero • Compromiso ético	• Docencia • Investigación • Proyección y responsabilidad social • Gestión

Propuesta del perfil docente para la carrera de Estomatología

En base a todo lo expuesto el perfil docente de la carrera de estomatología debiera articular el saber, el saber hacer y el saber ser, permitiendonos asegurar un desempeño académico coherente con la misión institucional y con las exigencias actuales de la formación en ciencias de la salud (UPCH, 2025).

Competencias Genéricas del Docente en la carrera de Estomatología

- Comunica información, ideas y conceptos mediante recursos verbales, no verbales y digitales, expresados con claridad, empatía y asertividad, los cuales se adaptan a los diversos contextos formativos que facilitan la comprensión, el aprendizaje y favorecen la interacción respetuosa en entornos académicos y clínicos.
- Analiza, verifica y evalúa evidencias provenientes de fuentes científicas para la práctica profesional, desde una postura reflexiva, ética y fundamentada siendo la capacidad que le permite tomar decisiones pertinentes y abordar problemas complejos propios de la realidad estomatológica.
- Genera, organiza y transmite conocimientos científicos y tecnológicos, integrando evidencia actualizada, transformando la práctica académica y a impulsar la mejora continua de los procesos formativos.
- Adapta sus estrategias de enseñanza y razonamiento ante situaciones cambiantes, actuando con coherencia lógica y pensamiento articulado de manera eficaz y creativa a los desafíos contemporáneos de la educación en salud.
- Utiliza de forma pertinente y segura herramientas digitales y entornos tecnológicos, aplicándolos con creatividad, ética y enfoque pedagógico, enriqueciendo los procesos de enseñanza-aprendizaje y fomentando la participación del estudiante en la era digital.
- Comprende y emplea documentos en un idioma extranjero, principalmente inglés, con comprensión lectora y comunicativa para fines académicos,

permmitiendole acceder a literatura especializada y fortalecer la formación basada en evidencia.

- Actúa con responsabilidad, integridad y sentido moral, orientando su práctica desde la ciudadanía, la justicia y el respeto por la dignidad humana., siendo sustentada su labor docente en principios éticos que contribuyen al bienestar de la comunidad y la sociedad.

Competencias Específicas del Docente en la carrera de Estomatología

- Gestiona el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la planificación curricular hasta la evaluación formativa, empleando metodologías activas, acompañamiento tutorial y un enfoque por competencias, buscando promover aprendizajes significativos y fortalecer el desarrollo de competencias clínicas y profesionales.
- Produce conocimiento científico, elabora proyectos y desarrolla investigaciones relevantes, con rigurosidad metodológica y pertinencia social, contribuyendo a la mejora de la salud bucal y a las necesidades de la realidad nacional.
- Diseña y ejecuta proyectos que articulan la Facultad con la sociedad, guiándose por criterios de sostenibilidad, pertinencia y responsabilidad social, integrando experiencias comunitarias al proceso formativo y fortalece el compromiso social del futuro estomatólogo.
- Participa activamente en comisiones, grupos de trabajo y procesos de gestión universitaria, ejerciendo liderazgo, corresponsabilidad y

colaboración. Su participación contribuye al desarrollo organizacional y al fortalecimiento institucional de la Facultad.

Reflexión

La elaboración del perfil docente para la Facultad de Estomatología me permitió reconocer que la formación universitaria exige un profesional en constante desarrollo. Si bien identifiqué avances en mi práctica docente, este proceso evidenció que aún debo fortalecer competencias clave, especialmente en el uso avanzado de tecnologías educativas, la implementación sistemática de metodologías activas y el dominio de un idioma extranjero. Asimismo, reconozco la importancia de ampliar mi participación en actividades de proyección social que vinculen la docencia con la realidad del país. Reafirmando que ser docente implica un compromiso continuo con la mejora, la actualización y la innovación.

1.2. Trabajo 2: Propuesta de innovación enfocada en la carrera de Estomatología

Presentación.

En el marco de la Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior, el presente trabajo se desarrolló en el curso “Innovaciones Tecnológicas en la Enseñanza en Educación Superior”, cuyo propósito fue diseñar una propuesta de innovación que responda a las necesidades y a los problemas identificados en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior, así como, contribuir a mejorar la calidad de la didáctica de los procesos formativos.

Según el Manual de Oslo 2018 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la innovación se define como “la introducción de un producto o proceso nuevo o significativamente mejorado, un nuevo método de comercialización o un nuevo método organizativo en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones externas”, destacando la relevancia de la mejora continua y la sistematización de las prácticas organizativas.

Autores como Drucker (1985) define la innovación como “el acto que convierte un recurso existente con un potencial de rendimiento más elevado en un recurso efectivo y rentable”, subrayando la relación entre creatividad, eficiencia y rentabilidad en el ámbito profesional y académico. Schumpeter (1934), quien es considerado uno de los referentes en teoría de la innovación, señala que la

innovación consiste en “la introducción de nuevos productos, nuevos métodos de producción, nuevas fuentes de materia prima, nuevas formas de organización o la apertura de nuevos mercados”, considerándola como un motor central del desarrollo económico y de la transformación social.

Desde una perspectiva educativa y social, la UNESCO (2016) amplía la definición donde se menciona que la innovación es “la aplicación de ideas, procesos, herramientas o prácticas nuevas o mejoradas que generan valor social, educativo, cultural o económico”, mientras que Rogers (2003) la presenta como “una idea, práctica o objeto percibido como nuevo por un individuo o unidad social, cuya adopción puede producir cambios significativos”, enfatizando el impacto de la percepción y aceptación de la novedad en los contextos organizacionales y educativos. Dicho ello, si bien es cierto, el concepto de innovación puede ser definido por diversos autores, existe consenso en el que se plantea como la introducción de novedades o mejoras significativas en productos, procesos, métodos o estructuras organizacionales que generan valor y transforman la práctica.

La innovación de procesos implica la implementación de métodos nuevos o significativamente mejorados para optimizar la eficiencia y la calidad del servicio (Tidd & Bessant, 2020). Por su parte, la innovación organizacional se refiere a cambios en las prácticas de gestión, la estructura interna o los procedimientos administrativos que fortalecen la capacidad de respuesta y adaptación de la institución (OECD & Eurostat, 2018). En conjunto, ambas modalidades permiten

transformar la dinámica de trabajo y promover una cultura orientada a la mejora continua.

Para la elaboración de este trabajo, la innovación se entiende como un grupo de acciones que desean mejorar de manera constante la gestión académica y el campo de la investigación en la carrera. Es por ello que la propuesta planteada se basa en innovación de procesos e innovación organizacional, centrandose principalmente en actividades que fortalezcan las capacidades investigativas de los docentes, brindar un mayor apoyo institucional e incentivar una cultura de trabajo basado en evidencia. Desde esa perspectiva, la propuesta de innovación se convierte en una herramienta que permite impulsar el desarrollo académico y avanzar hacia una mejora continua en la carrera.

1.2.1. Descripción de la Situación Problemática

En la docencia universitaria en la carrera de Estomatología, uno de los desafíos es la limitada consolidación de competencias investigativas en el docente, tanto en el ámbito de la investigación formativa como en la producción científica. Por lo que se evidencia un bajo porcentaje de publicaciones científicas y una escasa participación en actividades de investigación. Como consecuencia se presenta el limitado número de docentes inscritos en el Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica (RENACYT), lo que constituye una evidencia objetiva de las brechas existentes en el desarrollo de capacidades investigativas dentro de la carrera. Este registro el cual no solo acredita a los

investigadores en el Perú, sino que constituye una vía esencial para acceder a diferentes oportunidades como fondos concursables, establecer redes académicas, fortalecer la producción científica con impacto social y mejorar estándares de calidad en una universidad (PROFICIENCIA, s. f.).

En la carrera de Estomatología, donde la formación profesional debe responder a altos estándares académicos y científicos. Se observa, un bajo porcentaje de docentes reconocidos como investigadores RENACYT. Este fenómeno se explica por diversos factores como la falta de publicaciones en revistas indexadas, escaso dominio de metodologías de investigación, ausencia de asesoría y acompañamiento en el proceso de inscripción o el desconocimiento de los requisitos establecidos por Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). Además, esta situación se enmarca en un escenario más amplio de exigencias internacionales, donde la investigación se constituye en pilar fundamental de la calidad educativa universitaria.

En base a lo mencionado anteriormente, se buscó evidencia que permitiera sustentar esta problemática identificada, recopilando testimonios y analizando datos en función del número de docentes que pertenecen a la carrera y que podrían estar reconocidos en RENACYT para acceder a una categoría específica. Este análisis permitió identificar las brechas existentes en la participación docente en plataformas de reconocimiento académico, así como las dificultades técnicas y administrativas que enfrentan al momento de postular. La sistematización de la información facilita comprender las áreas de mejora y la necesidad de implementar

estrategias de apoyo y acompañamiento, fortaleciendo la evidencia de la propuesta de innovación orientada a optimizar los procesos institucionales y la gestión académica.

Evidencias Cualitativas

Los siguientes testimonios fueron brindados por la Unidad Integrada de Gestión de Investigación, Ciencia y Tecnología de la Facultades de Medicina, de Estomatología y de Enfermería (UIGICT-FAMEE), donde se obtuvo tres testimonios de docentes con experiencia directa en el proceso de postulación o permanencia en el RENACYT, quienes expresaron lo siguiente:

“...Aún no he realizado el registro en RENACYT, principalmente por temas de tiempo, el proceso es algo largo y meticuloso. Cuando leí la guía para postular me pareció que los criterios de evaluación podrían no reconocer todo mi trabajo de investigación, entonces creo que no hay certeza sobre del retorno de la inversión de mi tiempo en el proceso. Contando todo eso, esfuerzo puede parecer desproporcionado a los beneficios, que tampoco veo que sean tan difundidos..”

“...No he presentado mi postulación al RENACYT porque considero que el proceso es muy largo, algo complicado, sobre todo el tener que actualizar todo mi material en la plataforma CTI Vitae y el añadir la documentación correspondiente una a una para algunos artículos. Además, los criterios de evaluación son bien exigentes y no cuentan parte de mi producción académica. Si me gustaría hacerlo, pero primero

tendría que organizar todo antes de presentar mi postulación. Considerando mis otras responsabilidades , pienso que será mejor esperar hasta que tenga el tiempo y pueda hacerlo bien”

“... Si bien es cierto, me encuentro en la categoría de RENACYT, de hecho que tuve dificultades para postular porque el sistema en la plataforma no me parece amigable, sobre todo en la hora de jalar información, y de por si mantengo información que no he podido jalar por completo, lo que si me inspiró, bueno, es el tema que para los investigadores, nos puede distinguir de de de otros, entonces lo que me motiva de esa plataforma o de esa postulación es que es 100% objetiva o sea ahí no esta el tema de amigismo, para nada sino que es una evaluación objetiva que ahorita es difícil encontrarlas, entonces probablemente los que estamos ahí en las categorías somos los que realmente tienen evidencia de sus postulaciones, porque al momento que te regresan la calificación te explican detalladamente este tu puntaje obtenido”

Evidencias Cuantitativas

La carrera de estomatología de la FAEST-UPCH esta conformada por 269 docentes en el año 2024, los cuales se encuentran distribuidos en los cuatro departamento academicos: Clínica Estomatológica (DACE) con 122 docentes, Medicina y Cirugía Bucomaxilofacial (DAMCIMBUM) con 46 docentes, Estomatología del Niño y Adolescente (DAENA) con 66 docentes, y Odontología Social (DAOS) con

35 docentes, siendo unicamente 29 docentes con reconocimiento RENACYT, lo que representa el 10.78% del total.

El rango de edad de los docentes se encuentra entre los 28 y los 65 años, con una concentración predominante en el grupo de 35 a 44 años, etapa en la que se observa mayor productividad académica y estabilidad laboral. Respecto al tipo de contrato, la mayoría de los docentes se encuentra bajo la modalidad de contratado con un 59.11%, mientras que otro grupo son ordinarios con 40.98%. En cuanto a la categoría docente, se observa que los auxiliares representan el 14.50%, los asociados el 15.99% y los principales el 10.41%, evidenciándose así una pirámide académica que aún mantiene una base amplia en las categorías iniciales. El grado académico refleja un predominio de docentes con maestría 48.70%, seguido de aquellos con doctorado 11.52% y un grupo importante con bachiller 39.78%, lo que señala la necesidad de fortalecer la formación doctoral para consolidar la producción científica y la inserción en redes de investigación

Tabla 1. Características sociodemográficas y académicas de los docentes de la carrera de estomatología de una universidad de Lima

	n	%	RENACYT			
			No		Sí	
			n	%	n	%
Total	269	100	240	89.22	29	10.78
Departamento						
DACE	122	45.35	114	93.44	8	6.56
DAENA	66	24.54	63	95.45	3	4.55

	DAOS	35	13.01	24	68.57	11	31.43
	DAMCIBUM	46	17.1	39	84.78	7	15.22
Sexo							
	Masculino	122	45.35	108	88.52	14	11.48
	Femenino	147	54.65	132	89.8	15	10.2
Tipo de contrato							
	Ordinario	110	40.89	96	87.27	14	12.73
	Contratado	159	59.11	144	90.57	15	9.43
Categoría ordinario							
	Principal	28	25.45	22	78.57	6	21.43
	Asociado	43	39.09	37	86.05	6	13.95
	Auxiliar	39	35.45	37	94.87	2	5.13
Categoría contratado							
	Docente	77	48.43	63	81.82	14	18.18
	Jefe de prácticas	82	51.57	81	98.78	1	1.22
Grado académico							
	Bachiller	107	39.78	106	99.07	1	0.93
	Magister	131	48.7	120	91.6	11	8.4
	Doctor	31	11.52	14	45.16	17	54.84
Edad							
	<35 años	61	22.68	56	91.8	5	8.2
	35 a 44 años	73	27.14	64	87.67	9	12.33
	45 a 54 años	54	20.07	46	85.19	8	14.81
	55 a 64 años	56	20.82	54	96.43	2	3.57
	>65 años	25	9.29	20	80	5	20

n: Frecuencia absoluta. %: Frecuencia relativa.

Se observa que el 89,22% de docentes, no cuenta con registro en RENACYT, lo que puede evidenciar una baja participación o dificultad en el acceso a esta plataforma. Los niveles de participación dentro de RENACYT son muy reducidos: únicamente el 0,37% se encuentra en el nivel I, el 0,74% en el nivel II y IV, el 1,12% se agrupan en el nivel III, el 2,23% en el nivel V, el 2,23% con nivel VI

y el 3,35% en el nivel VII. Finalmente, no se registran docentes como Investigador Distinguido.

Tabla 2. Nivel de RENACYT de los docentes de la carrera de estomatología de una universidad de Lima

	<u>Nivel RENACYT</u>	
	n	%
Total	269	100
Si	29	10.78
I	1	0.37
II	2	0.74
III	3	1.12
IV	2	0.74
V	6	2.23
VI	6	2.23
VII	9	3.35
Investigador distinguido	0	0

n: Frecuencia absoluta.

?: Frecuencia relativa.

No se encuentra evidencia, del número ideal de cuantos docentes deben estar inscritos en Renacyt por carrera, sino evalúan los niveles de clasificación basado en su producción científica. Los resultados muestran que más del 50% de docentes aún no ha alcanzado niveles de reconocimiento en RENACYT, lo que puede interpretarse como barreras técnicas, falta de conocimiento sobre el proceso de postulación o limitaciones en la producción científica. Así mismo, una concentración de docentes en los niveles más bajos se plantea la necesidad de

estrategias de acompañamiento y capacitación para mejorar la participación y posicionamiento académico.

Es por ello, que la propuesta generada busca innovar el diseño de estrategias que fortalezcan las competencias investigativas de los docentes y promuevan su inscripción en RENACYT, garantizando que puedan integrar la investigación de manera transversal en su práctica pedagógica. Dicha innovación pretende no solo incrementar el número de docentes inscritos en RENACYT, sino también generar un impacto positivo en la formación estudiantil e institucional, al fomentar un modelo educativo basado en la investigación y la evidencia. De esta manera, se busca superar la brecha entre la enseñanza y la producción científica, consolidando una cultura investigadora dentro de la carrera.

Se ha analizado los siguientes involucrados:

Intereses: Los docentes buscan mejorar su perfil académico, acceder a oportunidades de financiamiento y fortalecer su rol en la formación profesional. La carrera pretende mantener o incrementar los docentes RENACYT para mantener su estándar de calidad para evaluaciones de acreditación.

Riesgos y obstáculos: Posibles resistencias al cambio, desconocimiento de los procesos, sobre carga académica y falta de incentivos sostenidos pueden obstaculizar la implementación de la propuesta

1.2.2. Referentes Teóricos

El Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica (RENACYT) es el sistema implementado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) en el Perú. Su finalidad es reconocer oficialmente a los investigadores, clasificarlos según criterios de productividad y trayectoria, y promover su participación en redes, fondos concursables y actividades académicas de alto nivel (CONCYTEC, 2021). En este sentido, la inscripción en RENACYT no solo representa un reconocimiento individual, sino que se configura como un indicador de calidad institucional, debido a que refleja la capacidad de una universidad para consolidar un cuerpo docente con producción científica constante.

Desde una perspectiva educativa, la investigación se presenta como un eje transversal en la formación profesional. De acuerdo con López Navío (2022), el aprendizaje basado en investigación fomenta competencias de análisis, pensamiento crítico y construcción de conocimiento en los estudiantes, siempre y cuando los docentes logren integrar la investigación a su práctica pedagógica. Esto implica que el fortalecimiento del perfil investigador del docente no es un fin aislado, sino que repercute directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el contexto nacional, estudios han evidenciado la importancia de vincular la docencia universitaria con la investigación. Mariño-Fierro, Álvarez-Sotelo y León-Manco (2022) analizaron la producción científica de docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia entre 2010 y 2019

indicando como resultados que más del 50% de docentes había publicado al menos un artículo, solo un pequeño porcentaje alcanzó publicaciones indexadas en bases internacionales o en cuartiles altos. Este hallazgo demuestra que el porcentaje de publicaciones no siempre responde a una buena calidad científica y que la elaboración de estrategias de apoyo es fundamental para elevar los estándares.

A nivel internacional, Jones, Preusz y Finkelstein (1989) estudiaron factores asociados a la productividad investigadora en facultades de odontología de Estados Unidos y Canadá. Los resultados mostraron que la dedicación semanal a la investigación, la estabilidad laboral y la formación doctoral eran variables determinantes para el incremento en la producción científica. Esta experiencia pone en evidencia que no basta con motivar a los docentes, sino que se requieren condiciones institucionales y programas de acompañamiento sostenido.

En América Latina, Carranco et al. (2025) realizaron una revisión sistemática sobre innovación y calidad académica en educación superior, concluyendo que las universidades que han logrado avances significativos en investigación implementaron modelos de mentoría, incentivos institucionales y capacitación continua en redacción científica. Estos programas favorecen no solo la producción académica, sino también la inserción en rankings internacionales y el acceso a financiamiento externo.

Otra experiencia relevante proviene del estudio de Tejada-Franco et al. (2023), quienes analizaron el impacto de la investigación en la formación profesional en

universidades latinoamericanas. Los autores señalan que los estudiantes guiados por docentes- investigadores muestran mayor autonomía y competencias críticas. En consecuencia, la presencia de docentes con reconocimiento en sistemas como RENACYT no solo fortalece la producción académica, sino que también transforma el perfil de egreso.

La revisión de estas experiencias aporta lecciones valiosas al diseño de la propuesta presentada para la carrera de Estomatología. En primer lugar, los estudios nacionales revelan que el bajo número de docentes inscritos en RENACYT no responde a la falta de interés, sino a obstáculos como desconocimiento de requisitos, ausencia de publicaciones indexadas y limitada formación en investigación. Por ello, se busca el diseño de un programa de capacitación continua en redacción científica y gestión de publicaciones resulta fundamental.

En segundo lugar, las experiencias internacionales subrayan la relevancia de la mentoría y el acompañamiento. La propuesta integra esta lección mediante la creación de redes de apoyo entre investigadores consolidados y docentes en formación, lo que permitirá transferir experiencias y facilitar la inscripción en RENACYT.

En tercer lugar, los estudios latinoamericanos muestran que los incentivos institucionales son determinantes para la sostenibilidad de la producción científica. De allí que la propuesta contemple mecanismos de reconocimiento académico,

vinculación de logros de investigación a procesos de evaluación docente y estímulos vinculados a la productividad.

Finalmente, los antecedentes revisados coinciden en que el fortalecimiento de la investigación docente repercute en la calidad de la enseñanza y en el aprendizaje estudiantil. Así, la propuesta no se limita a incrementar porcentajes de inscripción en RENACYT, sino que busca transformar estructuralmente la cultura académica de la carrera, generando un ambiente en donde la investigación sea lo habitual y lo valorado, generándose así un círculo virtuoso entre docencia, investigación e impacto social.

En suma, el marco teórico referencial demuestra que la inscripción en RENACYT y el fortalecimiento de competencias investigativas no son procesos aislados, sino parte de una estrategia integral de innovación educativa. Las experiencias revisadas orientan el diseño de la propuesta hacia la creación de condiciones favorables, la implementación de programas de mentoría y la generación de incentivos, asegurando su pertinencia y viabilidad en el contexto de la Facultad de Estomatología.

1.2.3. Propuesta de Innovación

a) Título de la Propuesta de Innovación

“El camino es largo, pero llegaremos hacia RENACYT”

b) Objetivos

Objetivo General

Incrementar el número de docentes de la Facultad de Estomatología (FAEST) en el Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica (RENACYT).

Objetivo Específico

- Incrementar la inscripción de los docentes de la Facultad de Estomatología (FAEST) en RENACYT.
- Fortalecer la producción académica y científica de los docentes para cumplir los criterios de evaluación de RENACYT.
- Garantizar la permanencia de los docentes en RENACYT mediante programas de acompañamiento y monitoreo continuo.

c) Cambios que se desean lograr en base a indicadores

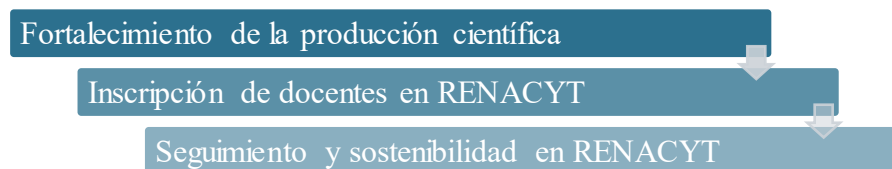
- Incrementar en un 30% el número de docentes que inicien proceso de inscripción en RENACYT en el primer año.
- Aumentar en un 10% las publicaciones científicas docentes en revistas indexadas en un año, desarrollando competencias en investigación, redacción y publicación científica.
- Asegurar que el 80% de los expedientes preparados sean aceptados para revisión en RENACYT.

- Mantener o incrementar el número de docentes RENACYT activos al cierre del primer año.
- Mejorar estándares de calidad en la facultad lo que permitirá lograr cumplir los estándares del modelo de acreditación
- Fortalecer la cultura investigadora institucional

d) Descripción de la propuesta

La propuesta consiste en crear un grupo de acompañamiento institucional que brinde asesoría, capacitación y monitoreo a los docentes en su proceso de inscripción y permanencia en RENACYT. Este grupo trabajará de manera articulada con el área de investigación responsable del proceso y los departamentos académicos de FAEST, desarrollando tres ejes principales.

Figura 4. Ejes principales de la propuesta



La propuesta busca atender las brechas identificadas en el número reducido de docentes RENACYT, considerando variables como grado académico, edad y tipo de contrato, con el fin de implementar estrategias diferenciadas y sostenibles.

e) Desarrollo detallado de las acciones que se realizarán

- Sensibilización y motivación docente

La primera etapa está orientada a generar una conciencia institucional sobre la importancia de pertenecer a RENACYT. Muchos docentes desconocen los beneficios que este registro les otorga en términos de proyección académica, oportunidades de financiamiento y prestigio profesional.

Se organizarán charlas informativas dirigidas a los docentes de los distintos departamentos académicos, en las cuales se explicará qué es RENACYT, cuáles son sus categorías, qué beneficios conlleva la inscripción y cómo impacta en la carrera académica de cada docente. Estas charlas no solo informarán, sino que también buscarán motivar intrínsecamente, apelando al sentido de pertenencia institucional, a la responsabilidad social universitaria y al deseo de reconocimiento académico.

Asimismo, se realizará una difusión clara de los incentivos institucionales que la carrera otorgará a quienes se inscriban y mantengan su permanencia en RENACYT. Entre ellos destacan la reducción de carga académica para dedicar más tiempo a la investigación, el acceso a financiamiento parcial para publicaciones y participación en congresos, así como el reconocimiento público mediante ceremonias o espacios en medios institucionales.

- Capacitación inicial

Se centra en el fortalecimiento de las competencias de investigación necesarias para la inscripción en RENACYT. Para ello, se implementarán talleres de capacitación inicial, en los que los docentes recibirán formación sobre:

- Requisitos necesarios para la inscripción en el RENACYT.
- Tipos de categorías o calificación en el RENACYT
- Procedimientos de inscripción y renovación, con un enfoque práctico que permita al docente identificar los documentos requeridos, organizar su producción académica y preparar su expediente.

De manera complementaria, se brindará una orientación especializada en el uso de la plataforma de CONCYTEC, especialmente el sistema CTIVitae, que constituye la base oficial para el registro y evaluación de los docentes. Esto permitirá que cada docente evite errores que puedan aplazar su inscripción.

- Acompañamiento personalizado

La inscripción en RENACYT requiere de una revisión minuciosa de la hoja de vida de cada docente. Por ello, se plantea un acompañamiento individual, a través de asesorías personalizadas en las que un equipo conocedor del tema apoye a los profesores en la preparación de sus requisitos.

En este proceso, se revisarán aspectos como grados académicos, las evidencias de publicaciones científicas, participación como asesor, ponencias en congresos,

proyectos de innovación, patentes, entre otros puntos relevantes. Este acompañamiento garantizará que los expedientes estén completos y cumplan con los criterios exigidos por RENACYT.

Además, se promueve la creación de grupos de mentoría entre docentes ya inscritos en RENACYT y aquellos en proceso de inscripción. Esta estrategia favorecerá el aprendizaje entre pares, el intercambio de experiencias y la consolidación de una cultura de apoyo mutuo en la investigación institucional, incluyendo sesiones grupales por áreas temáticas para fortalecer redes colaborativas y fomentar la producción conjunta.

- Fortalecimiento de la producción científica

El RENACYT exige una producción científica sostenida y de calidad, para responder a esta necesidad, se desarrollará un programa integral de fortalecimiento en investigación que incluya las siguientes acciones:

- Se capacite a los docentes en talleres de redacción científica, estructura de artículos para revistas indexadas, normas internacionales de citación y estrategias de revisión por pares.
- Capacitación en la búsqueda y el análisis de evidencia científica, utilizando bases de datos internacionales como Scopus, Web of Science, PubMed y SciELO, con el objetivo de garantizar la pertinencia y calidad de los marcos teóricos en las investigaciones.

- Apoyo en el proceso de publicación, a través del financiamiento parcial de Article Processing Charges (APC), revisión de estilo, corrección de normas de citación y en la traducción de artículos en el idioma solicitado para revistas internacionales.
- Estímulo a la participación en congresos científicos nacionales e internacionales, facilitando la inscripción, la presentación de ponencias y la difusión de resultados de investigación. Estas experiencias contribuirán no solo al reconocimiento individual del docente, sino también al prestigio institucional.

- Seguimiento y sostenibilidad

Dependerá en gran medida de su seguimiento sistemático y sostenibilidad en el tiempo. Por ello, se plantea la implementación de un sistema de monitoreo anual de docentes inscritos y activos en RENACYT, que permita evaluar la evolución de su producción científica, identificar logros y reconocer posibles dificultades.

Asimismo, se plantea que la unidad de investigación en conjunto con la dirección de carrera pueda establecer un programa de incentivos continuos, que incluirá:

- Reducción de carga académica para los docentes que mantengan una producción constante.
- Reconocimiento institucional a través de distinciones, menciones en ceremonias oficiales y visibilidad en medios de la

facultad

- Apoyo económico focalizado para cubrir parcialmente costos de publicaciones, asistencia a congresos y financiamiento de proyectos o innovaciones.

Finalmente, se llevará a cabo una evaluación anual del impacto de la propuesta, midiendo indicadores como el número de docentes inscritos, la permanencia activa en RENACYT, el número de publicaciones científicas y la percepción de los estudiantes sobre la calidad de la enseñanza impartida por docentes-investigadores.

Figura 5. Acciones de la propuesta



Fuente: Elaboración Propia

f) Descripción de los recursos

Para la implementación de la estrategia RENACYT se requieren recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros. Entre los humanos destacan coordinadores institucionales responsables del área de investigación, docentes RENACYT como mentores y personal administrativo para el apoyo y las gestiones pertinentes. Los recursos tecnológicos incluyen plataformas virtuales, software de

gestores bibliográficos, programas estadísticos y bases de datos científicas. Finalmente, se recurren recursos financieros como incentivos institucionales, reconocimientos institucionales y presupuesto para talleres y eventos de difusión.

Figura 6. Descripción de Materiales y Recursos

Recursos humanos	Recursos tecnológicos	Recursos Financieros
Coordinador del área de investigación Docentes RENACYT Personal administrativo	Plataforma virtual Gestores bibliográficos Programas de Mendeley, SPSS y Stata. Acceso a bases de datos científicas (Scopus, Scielo, PubMed).	Incentivos y reconocimientos institucionales. Talleres y eventos de difusión.

g) Cronograma de actividades

Tabla 3. Cronograma actividades

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
FASE 1: PLANEAMIENTO												
Diagnóstico inicial	X	X										
Definición de metas por departamento académico		X	X									
Diseño de talleres y materiales		X	X									
FASE 2: EJECUCIÓN												
Capacitación inicial (talleres RENACYT y CTI Vitae)			X	X								
Asesoría personalizada en expedientes			X	X	X							

Formación de grupos de investigación				X	X	X						
Mentoría (acompañamiento por docentes RENACYT activos)				X	X	X	X	X				
FASE 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO												
Inscripción formal de docentes en RENACYT				X		X		X				
Monitoreo semestral de producción académica						X			X			
Reconocimiento institucional								X			X	
Evaluación final de resultados												X

h) Factibilidad de la propuesta

La propuesta es factible porque aprovecha las capacidades institucionales existentes y se apoya en la colaboración de docentes con experiencia previa en RENACYT. Además, no depende exclusivamente de incentivos económicos, sino de estrategias de motivación intrínseca como el reconocimiento académico, el sentido de pertenencia institucional y la proyección de carrera profesional. El costo principal estará en la organización de capacitaciones y en el financiamiento parcial de publicaciones o congresos, lo cual puede gestionarse mediante alianzas con entidades externas y fondos concursables a futuro

i) Criterios e indicadores de evaluación

Tabla 4. Criterios, Indicadores y medios de verificación

CRITERIO	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Incremento en inscripción RENACYT	% de docentes que inician proceso de inscripción en el primer año Meta: 15%. % de expedientes aceptados para revisión por CONCYTEC Meta: 80%.	• Reportes del grupo de acompañamiento. • Registro de expedientes enviados. • Constancias de postulación RENACYT.
Fortalecimiento de la producción científica	N.º de publicaciones científicas en revistas indexadas. Meta: 10% en un año N.º de proyectos de investigación presentados a fondos internos y/o externos. Meta: 5	• Bases de datos institucionales. • CV CTI Vitae actualizado. • Registro de proyectos presentados.
Permanencia y continuidad en RENACYT	% de docentes RENACYT activos al cierre del año. Meta: 12% N.º de docentes que renuevan su registro en RENACYT. Meta: 5	• Informe de seguimiento • Constancias de permanencia en RENACYT.
Fortalecimiento de competencias docentes	N.º de talleres implementados. Meta: 2 % de participación de docentes en capacitaciones. Meta: 70% Nivel de satisfacción docente con el programa de capacitación Meta: encuestas con $\geq 80\%$ satisfacción	• Reportes de asistencia. • Encuestas de satisfacción. • Evaluaciones pre y post capacitación.

Impacto institucional	Inclusión de la producción científica en procesos de acreditación y rankings institucionales. Reconocimiento y difusión de logros docentes	• Informes de acreditación. • Boletines y comunicados institucionales. • Memorias anuales.
Sostenibilidad y cultura investigadora	N.º de docentes que acceden a incentivos institucionales (reducción de carga, apoyo económico en actividades de investigación, reconocimientos)	• Acuerdo de consejos sobre los incentivos • Registro de mentorías. • Plan institucional de investigación actualizado

1.2.4. Reflexión

Esta propuesta de innovación surge de mi experiencia inicial como asistente de investigación, donde observé las dificultades que enfrentan los docentes para acceder al RENACYT. La reflexión evidencia que, más allá de cumplir indicadores institucionales, es fundamental fortalecer las competencias investigativas del cuerpo docente y promover su integración a una cultura académica basada en la investigación. Al mejorar sus habilidades en producción científica y gestión de publicaciones, los docentes pueden transformar su práctica pedagógica, motivar y guiar a los estudiantes en proyectos de investigación, y contribuir al desarrollo de un aprendizaje autónomo, crítico y orientado a la evidencia en la Facultad.

1.3. Trabajo 3: Plan de autoevaluación para la carrera de Estomatología

Presentación.

El presente trabajo fue elaborado en el contexto del curso Calidad, Evaluación y Acreditación en las instituciones universitarias en contexto presencial y virtual cuyo propósito fue diseñar un plan de autoevaluación con fines de acreditación, integrando de manera efectiva los criterios técnico-normativos de calidad educativa en el contexto de la educación superior universitaria, con un enfoque en el análisis crítico y la mejora continua (Sineace, 2016).

El contenido principal del trabajo consistió en la elaboración de un plan de autoevaluación que permita a la carrera de estomatología medir su nivel de cumplimiento respecto a los estándares de calidad, identificar fortalezas y debilidades, y definir acciones de mejora continua. El documento se estructuró en fases que incluyen la planificación, recolección de datos, análisis y evaluación, y seguimiento y mejora continua. Además, se describe la participación activa de todos los actores educativos como: docentes, estudiantes, egresados y autoridades, siendo como elemento fundamental para la transparencia y validez del proceso evaluativo.

La relación de este tercer trabajo con el título general “Fortalecimiento del perfil docente, la investigación y la autoevaluación para la calidad en la carrera de estomatología”, es directa y complementaria. Mientras los dos trabajos anteriores abordan la actualización del perfil docente y una propuesta de innovación, este

tercer componente representa la dimensión evaluativa y de gestión de la calidad que consolida las mejoras planteadas. La autoevaluación no solo constituye un requisito para la acreditación, sino que también se convierte en un instrumento estratégico para garantizar la sostenibilidad de los avances logrados en la docencia y la investigación (Harvey & Green, 1993; UNESCO, 2021).

La importancia de este trabajo radica en su contribución al fortalecimiento institucional y a la creación de una cultura de evaluación permanente. La autoevaluación permite reflexionar sobre el cumplimiento de la misión y los objetivos del programa, orientar la toma de decisiones y promover la rendición de cuentas hacia la comunidad académica y la sociedad. En el caso de la carrera profesional de Estomatología, esta práctica resulta especialmente relevante por el carácter profesional y científico de la formación, donde la calidad académica impacta directamente en la salud pública y en la confianza de los usuarios (Fernández Lamarra & Cárdenas, 2018).

La elección de este trabajo para integrar el portafolio se justifica porque representa la culminación del proceso reflexivo e integrador iniciado en los trabajos anteriores. En él se materializa la aplicación de principios de gestión educativa moderna, centrada en la mejora continua, la evidencia y la participación. Su validez reside en que se elaboró siguiendo la normativa vigente y los lineamientos institucionales de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, lo cual asegura su pertinencia y aplicabilidad al contexto real de la carrera.

El trabajo destaca que la autoevaluación debe concebirse no como un proceso burocrático, sino como una oportunidad de aprendizaje organizacional. Desde esta perspectiva, se enfatiza la necesidad de integrar los resultados de la evaluación en la planificación académica, la actualización curricular y el desarrollo docente. Asimismo, se propone un enfoque participativo que fomente el compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria y promueva una visión compartida de la calidad (López Segrera, 2020).

1. Datos informativos de la carrera

Institución:	Universidad Peruana Cayetano Heredia
Facultad:	Estomatología
Escuela Profesional:	Escuela Profesional de Estomatología
Población Estudiantil:	601 estudiantes (aproximación)
Población docentes:	269 docentes
Modalidad:	Presencial

2. Introducción

2.1. Contexto institucional

La Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) es una institución de educación superior con 64 años de trayectoria en el ámbito académico, con un enfoque en la formación integral de profesionales de la salud. Es una institución privada, de gestión asociativa sin fines de lucro, que se ha consolidado como uno de los centros

académicos líderes en el Perú en el ámbito de salud, ciencias de la vida, investigación y desarrollo. Su misión institucional es formar profesionales con compromiso ético, social, ambiental, agentes de cambio científico y tecnológico, mediante una educación continua de calidad, sustentada en investigación y con respeto a la diversidad. Su visión se proyecta hacia el desarrollo sostenible, la inclusión, liderazgo internacional, y la excelencia académica e investigativa. La Universidad Peruana Cayetano Heredia se convirtió en 2007 en la primera universidad en el país en acreditarse internacionalmente por el Instituto Internacional de la Calidad (IAC) del Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). El pasado 07 de julio del 2023 la Universidad recibió del Instituto Internacional para el Aseguramiento de la Calidad IAC-CINDA, la renovación de su Acreditación Internacional por un período de 5 años en las Dimensiones Gestión Institucional, Docencia de Grado, mención especial en Investigación y mención especial Docencia de Posgrado (Universidad Peruana Cayetano Heredia, s. f.)

Para la carrera profesional de Estomatología tiene como propósito responder a las exigencias del país, a través de la formación de profesionales odontólogos con enfoque humanista y preparado para atender los problemas de salud de la población ya sea en el ámbito clínico, científico y social. En el año 2010 la Facultad de Estomatología obtiene la Acreditación con el Consejo Nacional de Acreditación de Colombia, siendo la primera facultad de la UPCH en obtener la mencionada acreditación. Además, fue la primera carrera universitaria que se acreditó en el Perú en el 2012, por un periodo de 4 años, a través del reconocimiento con el modelo de calidad del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la

Calidad Educativa (Sineace). Estos reconocimientos fueron el inicio de una labor de mejora continua que se traducen en diversas acreditaciones de la calidad educativa, siendo la última la obtenida con el Instituto para la Calidad del Centro Interuniversitario de Desarrollo y su reconocimiento por parte del Sineace (Unidad de Gestión de la Calidad y Gestión de Egresados, s. f.).

Así mismo, como institución superior y como programa académico mantiene políticas y normativas que son importantes para lograr los objetivos, las cuales son:

- Ley N° 28044. Ley General de Educación
- Ley N° 30220. Ley Universitaria
- Ley N° 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa - SINEACE.
- Resolución N° 105-2020-SUNEDU/CD, Artículo 2. Programas académicos brindados bajo la modalidad presencial.
- Estatuto de la Universidad Peruana Cayetano Heredia
- Reglamento General de la Universidad Peruana Cayetano Heredia
- Reglamento de Organización y Funciones de las Facultades de Medicina, de Estomatología y de Enfermería Universidad Peruana Cayetano Heredia
- Reglamento de la actividad académica de pregrado de la UPOCH
- Ley N° 27878. Ley de Trabajo del Cirujano Dentista
- Ley N° 23536. Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y las carreras de los profesionales de la salud.

- Resolución Suprema N° 032-2005-SA, que aprueba las Bases para la celebración de Convenios de cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio de Salud, los Gobiernos regionales y las Universidades con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud.

2.2. Propósito y alcance del proyecto

El propósito central del proceso de autoevaluación de la carrera de Estomatología es realizar un análisis riguroso, participativo y objetivo sobre el nivel de cumplimiento de los estándares de calidad, tanto nacionales como internacionales. Se busca detectar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de mejora que permitan consolidar una formación profesional integral, basada en la competencia, la ética y el compromiso con la salud bucal de la sociedad.

El carrera, está orientado a la formación de cirujanos dentistas con capacidades científicas, clínicas, investigativas y sociales, enfocados en el servicio a la comunidad y en la generación de conocimiento en el área de odontología (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024) . A través del plan de autoevaluación se podrá conocer el grado de logro alcanzado en relación con el perfil de egreso definido, así como evaluar la pertinencia del plan curricular, los recursos disponibles y la calidad de los procesos formativos, asegurando que la preparación responda a las exigencias del sistema de salud y a los desafíos actuales de la práctica odontológica.

La acreditación para la carrera de Estomatología constituye un proceso estratégico que asegura la calidad académica y fortalece la credibilidad institucional frente a la sociedad. El vencimiento de la acreditación en mayo de 2025 evidencia la necesidad urgente de elaborar un plan riguroso que permita recabar información actualizada, generar evidencia objetiva y valorar de manera crítica la situación (Unidad de Gestión de la Calidad y Gestión de Egresados, s. f.). Este plan no solo busca cumplir con los estándares de las entidades acreditadoras, sino también garantizar que las decisiones institucionales se basen en datos confiables y en una evaluación objetiva.

Según Ley n° 28740, las acreditaciones para los programas de estudio en salud es obligatoria, esta representa un respaldo a la formación integral de los estudiantes, la pertinencia del currículo, la producción investigativa y la vinculación con la comunidad. Recuperarla permitirá sustentar planes de mejora continua, implementar innovaciones y asegurar que los egresados respondan a las demandas sociales y profesionales que se mantiene

Entre los propósitos del proyecto, se encuentran

- Recopilar información y generar evidencia objetiva sobre el cumplimiento de los estándares de calidad.
- Valorar la situación institucional del programa, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de mejora en el contexto del nuevo Plan Curricular 2024
- Fomentar la toma de decisiones basada en la evidencia para la gestión curricular, docente y administrativa.

- Mantener un plan de mejora para generar cambios e innovaciones que optimicen la formación profesional.
- Reforzar el proceso de evaluación externa del programa con miras a la reacreditación nacional (SINEACE) e internacional.

Los alcances del proyecto:

- Involucran a estudiantes de pregrado, docentes, egresados, personal administrativo y empleadores de la facultad
- Abarca las actividades y resultados que se realizan en la Carrera Profesional de Estomatología.

2.2. Descripción del Modelo de Acreditación

Para la carrera de Estomatología de la Facultad Roberto Beltrán de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) se ha seleccionado el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (Coneau) como referencia para su proceso de autoevaluación institucional. Este modelo se basa en estándares nacionales e internacionales que aseguran la calidad de la formación universitaria, y está estructurado en 10 estándares, 53 criterios, 52 evidencias y 29 indicadores, lo que proporciona una base sólida, integral y rigurosa para el análisis del nivel de cumplimiento del programa.

Figura 7. Comparación del número de estándares de los modelos de acreditación del Sineace

<i>Elementos</i>	Modelo Coneau	Modelo Sineace	Modelo Coneau
	2009	2016	2025
<i>Dimensiones</i>	3	4	-
<i>Factores</i>	9	12	-
<i>Estandares</i>	84	34	10
<i>Criterios</i>	16	91	53
<i>Verificación</i>	253	-	52
<i>Indicadores</i>	-	-	29

Fuente: CONEAU

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (2025) promueve una educación superior de calidad, centrada en la formación integral de los estudiantes y en la mejora continua de los programas académicos. Este modelo establece estándares y criterios claros para la acreditación, fomentando la transparencia, la participación y la rendición de cuentas en las instituciones. Se enfoca en el fortalecimiento de la gestión académica, administrativa y de investigación, garantizando que estos respondan a las necesidades sociales, laborales y científicas del contexto regional y global. Dicho ello, incentiva la innovación pedagógica, la inclusión de tecnologías educativas y el desarrollo de competencias transversales en los estudiantes, incluyendo habilidades comunicativas en otro idioma. La autoevaluación institucional, apoyada en la recolección sistemática de datos cuantitativos y cualitativos, se convierte en

un eje central para la toma de decisiones estratégicas. En conjunto, el modelo busca consolidar la excelencia académica y la pertinencia social de la educación superior.

El proceso de autoevaluación de la carrera de Estomatología se desarrollará con un enfoque participativo, transparente y basado en evidencias, siendo los responsables de los procesos la Unidad de Gestión de la calidad y gestión del egresado, en conjunto con la dirección de la escuela de la carrera, quien son responsables de realizar un análisis detallado de cada uno de los estándares y criterios definidos en el modelo, verificando el cumplimiento mediante la recolección, sistematización y análisis de las evidencias e indicadores correspondientes.

Asimismo, se establecerán mecanismos para la interpretación crítica de los resultados, teniendo en cuenta las particularidades del contexto institucional y local, con el objetivo de trazar planes de mejora sostenibles que contribuyan al aseguramiento de la calidad educativa y al fortalecimiento del perfil profesional de los egresados.

3. Descripción del programa académico de la carrera de Estomatología.

3.1. Perfil de la carrera de Estomatología

Misión

Formar profesionales integrales centrada en la persona, generadora y difusora de conocimiento, ciencia y tecnología y que gestiona su práctica profesional para la

atención con excelencia y responsabilidad social de las necesidades de salud bucal del individuo, familia y la población.

Visión

Facultad integrada con liderazgo y presencia internacional, que crece, investiga e innova, comprometida con una cultura de calidad, con talento humano docente y, que promueve políticas públicas de salud bucal y transferencia tecnológica, contribuyendo al desarrollo sostenible del país.

Perfil de egreso

1. Realizar el diagnóstico, planificación y tratamiento del estado de salud bucal del individuo y población con patologías de alta prevalencia y moderada complejidad en diferentes contextos, mediante la aplicación de los principios de la estomatología basada en la evidencia con un enfoque preventivo y conservador respetando la normativa vigente para dar solución a los problemas de salud bucal.
2. Diseñar modelos de gestión y organización en salud, de acuerdo con la normatividad vigente y trabajando en equipos multidisciplinarios para mejorar la calidad en la atención y cuidado integral en salud bucal y general.
3. Realizar investigación científica aplicada a las ciencias de la salud mediante el desarrollo de un pensamiento crítico y reflexivo siguiendo los principios metodológicos, bioéticos y legales, en un contexto de aprendizaje a lo largo de la vida para profundizar sus conocimientos y destrezas, mediante aprendizaje autónomo y continuo, proponiendo

posibles soluciones a problemas de salud.

4. Promover estilos de vida saludables para el cuidado de la salud bucal, como parte integral del bienestar de las personas tanto a nivel individual como colectivo, en todas las etapas de la vida en diversos contextos socioeconómicos y culturales para colaborar en la humanización de la salud.

3.2. Contexto del programa

En la actualidad, el programa alberga una población estudiantil aproximada de 601 alumnos activos, lo que la convierte en una de las facultades de estomatología con mayor número de estudiantes en el Perú. El acceso a la carrera se realiza a través de distintas modalidades de ingreso: examen de admisión ordinario, modalidad de factor excelencia dirigida a postulantes con alto rendimiento académico en la educación secundaria, y Beca 18, que permite a jóvenes de escasos recursos con mérito sobresaliente acceder a estudios superiores de calidad. Esta diversidad de vías de ingreso asegura una composición estudiantil plural y fomenta la equidad en la educación universitaria (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

En cuanto a la composición de género, los estudios longitudinales realizados en la Facultad muestran un sostenido proceso de feminización de la carrera. Entre los egresados del periodo 1975-2017, aproximadamente el 60,3 % fueron mujeres y el 39,7 % hombres, lo que refleja la creciente participación femenina en el campo odontológico y un cambio en la dinámica profesional a nivel nacional. Esta tendencia se mantiene en la actualidad, con una matrícula predominantemente

femenina en las cohortes recientes (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

El cuerpo docente está conformado por profesionales de reconocida trayectoria, con formación académica de posgrado en el Perú y en universidades extranjeras. La mayoría cuenta con maestrías y doctorados, lo que garantiza una sólida base científica y pedagógica en la enseñanza. La planta docente se encuentra distribuida entre profesores nombrados, que aseguran la continuidad institucional, y docentes contratados, que aportan renovación y experiencia actualizada en el ejercicio clínico y la investigación. La Facultad promueve de manera permanente la capacitación docente mediante programas de perfeccionamiento pedagógico, participación en proyectos de investigación, estancias académicas en universidades socias y actualización en innovación tecnológica aplicada a la educación. Esta estrategia garantiza la calidad del proceso formativo y la alineación con las demandas actuales del sector salud (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

La Facultad de Estomatología Roberto Beltrán dispone de una infraestructura moderna y especializada que responde a los estándares de formación en ciencias de la salud. En el ámbito académico, se cuenta con aulas interactivas equipadas con recursos tecnológicos que facilitan metodologías activas de enseñanza. Asimismo, el programa cuenta con una serie de laboratorios especializados, entre los que destacan el laboratorio de simulación en realidad virtual y háptica, el laboratorio de fantomas, el CAD/CAM, el laboratorio de patología y el recientemente implementado Centro Interdisciplinario de Simulación Avanzada en el campus de

La Molina, el cual representa un espacio innovador para la enseñanza de competencias clínicas en entornos seguros y controlados (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

La Facultad dispone también de un Centro Dental Docentes con tres sedes: Sede Central, Sede San Isidro y Sede Centro Dental Docente de la sede del Centro Renal y Oncológico Docente (CREO), la sede central ubicada en el distrito de San Martín de Porres, diseñada exclusivamente para la atención clínica y equipada con aproximadamente 60 unidades dentales. Estas sedes constituye uno de los principales escenarios de práctica de los estudiantes, quienes bajo la supervisión de un docente desarrollan habilidades diagnósticas, preventivas, terapéuticas y rehabilitadoras, la sede San Isidro la cual ofrece atención general y especializada, en donde estudiantes de postgrado realizan sus actividades clínicas bajo la supervisión de sus docentes y la Sede Creo inaugurando en el año 2025, 35 nuevas unidades dentales. La clínica no solo cumple una función formativa, sino que además brinda servicios a la comunidad, contribuyendo a la mejora del acceso a la salud bucal en la población, cuenta con diferentes servicios especializados como el servicio de Odontopediatría, Radiología, Cirugía Bucal y Maxilofacial, entre otras.

En relación al apoyo académico, el programa utiliza plataformas virtuales avanzadas como el Entorno Virtual para el aprendizaje (EVA) adquiriendo aplicativos como Blackboard, que facilitan la gestión de cursos, el seguimiento del aprendizaje y la comunicación permanente entre docentes y estudiantes. Así mismo, se complementan con una biblioteca virtual que ofrece acceso a bases de datos

científicas, revistas indexadas y literatura especializada, reforzando así las competencias investigativas y el aprendizaje autónomo.

La vinculación con el entorno constituye un eje estratégico de la carrera de Estomatología. En el ámbito nacional, la Facultad mantiene convenios con instituciones de salud de alta complejidad como el Hospital Nacional Cayetano Heredia y el Hospital Arzobispo Loayza, que permiten a los estudiantes desarrollar prácticas profesionales, rotaciones clínicas e internados en escenarios reales de atención. Asimismo, la Facultad ha establecido convenios con diversas Direcciones Regionales de Salud (Diresas) en regiones como Piura, Cajamarca, Cusco y Oxapampa, lo que posibilita la ejecución de programas de promoción y prevención de la salud bucal, así como la atención directa a comunidades en situación de vulnerabilidad. Estas experiencias refuerzan la formación integral de los estudiantes, consolidan su compromiso social y contribuyen a la descentralización de la atención en salud (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

En el ámbito internacional, se cuenta con alianzas con universidades de Europa, Asia y América, que promueven la movilidad estudiantil y docente, el intercambio académico, la investigación colaborativa y la actualización permanente de contenidos curriculares. Estas alianzas permiten al programa mantener una visión global e incorporar estándares internacionales en la formación odontológica (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

De manera complementaria, la Facultad impulsa la investigación y la transferencia de conocimiento a través de su Unidad Integrada de Gestión de Investigación, Ciencia y Tecnología (UIGICT), que facilita la participación de estudiantes y docentes en proyectos de investigación e innovación, publicaciones y actividades de investigación. La articulación entre formación, investigación y extensión garantiza un modelo educativo integral, pertinente y en sintonía con las necesidades del país (Dirección Universitaria de Gestión Académica, 2024).

4. Plan de Trabajo

El Plan de Autoevaluación de la carrera de Estomatología se estructura en cuatro fases interrelacionadas: planificación, recolección de datos, análisis y evaluación, y seguimiento y mejora continua (Anexo 4) .

Figura 8. Fases del plan de autoevaluación de la carrera de Estomatología



Fuente: Elaboración propia

En la fase de planificación, la Unidad de Gestión de la Calidad y el Comité de Calidad organizan el proceso, conformando el comité con representantes de docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo, registrándolo ante SINEACE y definiendo responsables según el modelo CONEAU 2025. Se establecen alianzas con áreas institucionales, se diseña un cronograma, se ejecutan acciones de sensibilización, y se planifica la coordinación con SINEACE, además de interpretar el modelo y elaborar la matriz de contextualización de los criterios, recopilando evidencias existentes y realizando un diagnóstico FODA preliminar. Finalmente, se diseña y valida el plan de autoevaluación y los instrumentos de recolección de datos, así como los mecanismos de gestión documental, monitoreo y socialización de resultados.

La fase de recolección de datos contempla la identificación, acopio, clasificación y validación de documentos institucionales, y la aplicación de instrumentos como encuestas, entrevistas y grupos focales. Los datos se sistematizan y analizan de manera cuantitativa y cualitativa, generando reportes preliminares por criterio.

En la fase de análisis y evaluación, se contrastan las evidencias con los estándares del modelo, evaluando el grado de cumplimiento de cada criterio, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, analizando el contexto

institucional y elaborando el informe consolidado de autoevaluación. Sobre esta base, se diseña un plan de mejora con responsables, cronograma e indicadores.

Finalmente, la fase de seguimiento y mejora continua asegura la ejecución de las acciones propuestas, el monitoreo del cumplimiento del plan de mejora, la incorporación de ajustes según el contexto y la preparación para la evaluación externa, incluyendo la organización de visitas de pares académicos, la gestión documental final y simulaciones de evaluación para fortalecer la preparación de la comunidad académica.

5. Reflexión

La elaboración del plan de autoevaluación para la carrera de Estomatología me permitió profundizar en aspectos del aseguramiento de la calidad que, aunque conocía teóricamente, no había aplicado ni observado de manera específica. Previamente, mis conocimientos se limitaban a brindar datos de los indicadores específicos para el SINEACE. Sin embargo, pude comprender cómo se organizan las fases y como instituciones educativas se organizan para cumplir de los estándares. Este proceso me permitió comprender la complejidad de los pasos hacia la acreditación y la importancia de la participación de todos los actores del programa. Es un tema que despierta mi interés y que deseo explorar el tema para fortalecer competencias en gestión académica y aseguramiento de la calidad.

2. CONCLUSIONES

- a) El análisis del perfil docente evidencia que fortalecer las competencias pedagógicas, digitales, investigativas y éticas del docente universitario es fundamental para elevar la calidad formativa en la carrera de Estomatología. La actualización del perfil docente responde directamente al propósito de garantizar una educación superior pertinente, innovadora y alineada con los estándares de calidad, contribuyendo así a fortalecer el perfil docente dentro del proceso de mejora continua.
- b) La propuesta de innovación esta orientada al fortalecimiento de competencias investigativas se demuestra que el impulso institucional a la investigación es clave para consolidar un grupo de docentes competitivos, con producción científica sostenida. Esta iniciativa se articula plenamente con el título general, ya que contribuye al fortalecimiento de la investigación como pilar esencial de la calidad académica y del posicionamiento del programa dentro y fuera del país.
- c) El plan de autoevaluación elaborado evidencia la importancia de institucionalizar procesos sistemáticos de análisis, evidencia y mejora continua para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad. Este trabajo se vincula profundamente con el título general, al reforzar la autoevaluación como mecanismo de garantía, sostenibilidad y optimización permanente de la calidad educativa en la carrera.

3. RECOMENDACIONES

- Implementar programas permanentes de capacitación docente en metodologías activas, actualización disciplinar, competencias digitales e investigación, asegurando la continuidad del fortalecimiento del perfil docente.
- Consolidar un sistema institucional de acompañamiento y mentoría en investigación, que apoye a los docentes en producción científica, trabajo colaborativo e inscripción para lograr el RENACYT, favoreciendo una cultura investigadora sostenible.
- Promover la participación activa de toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados y autoridades) en los procesos de autoevaluación, investigación y mejora continua, fortaleciendo la cultura de calidad en la carrera.
- Cabe precisar que esta nueva propuesta del Plan de autoevaluación para la carrera de Estomatología, no busca remplazar ni con el modelo institucional vigente de la UPCH, su objetivo es que se pueda analizar, contrastar y/o complementar los procesos de aseguramiento de la calidad a partir de un nuevo modelo CONEAU aprobado en 2025.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aizencang Kane, P. (2022). *Lo diaspórico y lo transnacional: Debates conceptuales del estado del arte*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 67(246), 155–181.

<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.246.81826>

Ávila, Z., López, Y., Cárdenas, J., & Bravo, R. (2023). *Perfil por competencias del docente universitario en ciencias de la salud del siglo XXI*. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(6), 1237–1248.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1519>

Auris, C., Herrera, D., & Gutiérrez, M. (2022). *Educación superior y pensamiento crítico: Nuevas competencias docentes*. Revista Pedagógica, 28(4), 66–78.

Baquerizo, V. (Coord.), Barrientos, A. (Coord.), & Carmona, N. (Coord.). (2022). *Innovación y experiencias educativas*. Dykinson.

<https://elibro.net/es/lc/cayetano/titulos/227600>

Beltrán Neira, R. J. (2019). *Educación en odontología: Manual del profesor* (2.^a ed.). Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Bernate, J. A., & Vargas, J. A. (2020). *Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26, 1–13.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146010>

- Bonilla, L. (2022). *La razón neocolonial de la UNESCO en la ruta a la Conferencia Mundial de Educación Superior*.
<https://luisbonillamolina.com/2022/03/14/la-razon-colonial-de-la-unesco-en-la-ruta-a-la-conferencia-mundial-de-educacion-superior/>
- Borrasca, P., & Medina Moya, J. (2023). *El rol docente en salud: Más allá de la especialidad clínica*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 14(2), 31–49.
- Cabero, J., & Marín, V. (2014). *Tecnología y competencia digital docente en educación superior*. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, 44, 23–39.
- Carranco Madrid, S. D. P., Montecé Seixas, E. R., Tapia Guerrero, J. A., & Velasco Holguín, N. P. (2025). *Investigación en la educación superior, caminos hacia la innovación y la calidad académica: Una revisión sistemática*. RECIMUNDO, 9(2), 489–501.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(2\).abril.2025.489-501](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(2).abril.2025.489-501)
- Castillo, M., Vargas, A., & Ríos, S. (2022). *Implementación del ABP en la formación de estudiantes de salud en la UNMSM*. Revista Peruana de Educación Médica, 6(1), 29–37.
- CEPAL. (2020). *Educación y salud bucal en América Latina: Desafíos y compromisos*.
- Colegio de la Frontera Norte. (2016). *Diversidad cultural y educación intercultural*. Revista Frontera Norte, 28(2), 117–135.

Colegio de la Frontera Norte. (2016, noviembre 14). *Una mirada a los estudios culturales | Diálogos desde la frontera #77* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=lAk6BKCVrnw>

CONCYTEC. (2020). *Guía para la inscripción en el RENACYT*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

CONCYTEC. (2021). *Lineamientos para la calificación y categorización de investigadores en RENACYT*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (CONEAU). (2025). *Modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria* [PDF]. SINEACE / Gobierno del Perú.

Dirección Universitaria de Gestión Académica. (2024). *Plan curricular de la Carrera Profesional de Estomatología 2024*(PL-M01.01-DUGAD-0029, v.01.00). Facultad de Estomatología Roberto Beltrán, Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Garrido, R. (Il.), García, D. (Il.), & Martín, R. (Coord.). (2021). *Innovación educativa: avances desde la investigación* (1.^a ed.). Dykinson.

<https://elibro.net/es/lc/cayetano/titulos/220428>

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). *Pensar más allá de los límites: Perspectivas sobre el*

futuro de la educación superior para 2050.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000377529>

Iturbide, P., & Valencia, E. V. S. (2023). *Perfil ético del profesor universitario ante los retos de la inclusión y la diversidad*. HOLOS, 2(39), 1–15.

López, L. (2023). *Competencias pedagógicas en docentes clínicos universitarios*. Educación y Salud, 11(2), 37–51.

López Navío, A. (2022). *El aprendizaje basado en la investigación: La enseñanza de la iniciación a la investigación en los estudiantes de grado*. Revista Docencia y Derecho, 19, 97–107.

Mariño-Fierro, G. S., Alvarez-Sotelo, S. K., & León-Manco, R. A. (2022). *Publicaciones en revistas científicas por docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2010–2019*. Revista Estomatológica Herediana, 32(3), 218–225.
<https://doi.org/10.20453/reh.v32i3.4279>

Mendieta Toledo, A., Ruiz, J., & Córdova, T. (2023). *Ética profesional y docencia universitaria: Una mirada crítica*. Revista de Humanidades, 19(1), 12–26.

Ministerio de Salud del Perú. (2020). *Normas técnicas para la formación de profesionales en salud*.

Mishra, P., & Koehler, M. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A framework for integrating technology in teacher knowledge*. Teachers College Record, 108(6), 1017–1054.

Moreno, M. (2023, agosto 28). *La flexibilidad cognitiva: Herramienta fundamental para la vida universitaria*. Universidad Panamericana.

Ochoa Andrade, M. J., et al. (2024). *Perfil de competencias del docente universitario en el campo de las ciencias de la salud*. Revista Médica Científica CAMbios, 23(1). <https://doi.org/10.36015>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381560>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (s. f.). *Informe de autoevaluación institucional* [PDF].

Primera edición oficial de la “Ley Universitaria (Ley N.º 30220)” - Actualizada al 28 de diciembre de 2023. (2023). *Ley Universitaria*.

Puertas, D., & Álvarez, S. (2018). *Investigación en odontología: De la formación a la práctica clínica*. Revista Latinoamericana de Educación en Ciencias de la Salud, 11(2), 67–79.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). (2016). *Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria*. SINEACE.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). (2025). *Estándares nacionales para la acreditación de programas de estudios universitarios*.

SUNEDU. (2017). *Estándares de calidad para programas de salud*.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

Tejada-Franco, S. V., et al. (2023). *Impact of scientific research on professional training*. Universidad, Ciencia y Tecnología, 27(especial), 63–70.

<https://doi.org/10.47460/uct.v2023ispecial.72>

Tobón, S. (2013). *El enfoque por competencias en la educación superior: Fundamentos y estrategias*. Editorial Trillas.

Tünnermann, C. (2008). *La universidad latinoamericana en la era del conocimiento*. Universidad Nacional Autónoma de México.

UNESCO. (2021). *Docencia universitaria en tiempos de pandemia: Lecciones para el futuro*. UNESCO.

UNESCO. (2022). *Replantear la educación superior: Hacia un nuevo contrato social*. UNESCO.

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2024). *Plan de desarrollo institucional 2025*.

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (s. f.). *Plan curricular de la carrera profesional de Estomatología 2024*.

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2025). *Modelo del perfil del docente herediano* (1.^a ed.). Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Veraszto, E., Vizconde, C., & León, P. (2009). *Competencias digitales y formación docente en América Latina*. Revista de Educación y Tecnología, 13(1), 33–50.

Vizconde Veraszto, E., da Silva, D., García García, F., Ferreira do Amaral, S., Assis de Miranda, N., & de Oliveira Simon, F. (2009). *Ciencia y tecnología en el siglo XXI: Retos y sostenibilidad para un mundo globalizado*. Actas ICONO 14, (3), 36b–50b.

World Bank. (2025). *Educación superior y nuevas economías: Retos y oportunidades en América Latina*. Banco Mundial.

World Bank. (2025). *Global Economic Prospects, January 2025*. World Bank.

Zabalza, M. (2004). *El aprendizaje basado en competencias en la universidad*. Revista de Educación, 333, 35–51.

Zúñiga, L., & Martínez, J. (2020). *La investigación en odontología universitaria: Avances y desafíos*. Revista Chilena de Educación en Salud, 17(3), 54–69.

5. ANEXOS

Anexo 1.

AUTORIZACIÓN DE USO DE TRABAJO ACADÉMICO

Los suscritos, identificados, autorizamos el uso, por parte de **Karla Lucero Avalos Baltodano**, con DNI N.º **70862626**, del trabajo académico desarrollado de manera colaborativa y denominado **“Caracterización del perfil del Docente de Educación Superior”**, correspondiente al curso **Tendencias en Docencia en Educación Superior Presencial y a Distancia**, llevado a cabo en el semestre **2025-I**.

En señal de conformidad, firman:

 Abel Salvador Arroyo Sánchez DNI: 18212087	 Fidel Ricardo Jurado Calero C.E: 0803050194 / B0147028
 Nadia Milzy Rodríguez Gómez DNI: 76187678	 Liliana Brigitte Gutiérrez Vásquez DNI: 74655852

Lima, 18 de noviembre del 2025

Anexo 2.

Rasgos del perfil docente en la carrera de Estomatología

1. Organiza constantemente la información más actualizada y relevante en odontología, aplicando criterios científicos y pedagógicos, para garantizar una enseñanza basada en evidencia y preparar a los estudiantes para los desafíos actuales.
2. Diseña e implementa estrategias didácticas desde un enfoque centrado en el estudiante, utilizando metodologías activas y contextualizadas, para promover aprendizajes en el área odontológica.
3. Guía a los estudiantes en el análisis de casos clínicos y la toma de decisiones fundamentadas, mediante el razonamiento crítico y ético, para fortalecer sus capacidades diagnósticas y de planificación de tratamientos seguros.
4. Expresa ideas de forma clara y concisa, empleando una comunicación efectiva tanto en el aula y en el área clínica, para facilitar la comprensión de los contenidos y establecer una relación de confianza con los estudiantes.
5. Promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo, incentivando la interacción y el trabajo en equipo, para fortalecer habilidades interpersonales y preparar a los estudiantes para el abordaje multidisciplinario de casos.
6. Integra tecnologías digitales educativas en su práctica docente, de forma crítica y pedagogía, para potenciar la comprensión y aplicación de contenidos clínicos y científicos.
7. Diseña e implementa instrumentos de evaluación variados y pertinentes, con enfoque formativo y retroalimentación constructiva, para mejorar el desempeño estudiantil y orientar el proceso de aprendizaje.
8. Ofrece acompañamiento y orientación en el entorno clínico, brindando retroalimentación oportuna y basada en evidencias, para asegurar la adquisición de competencias prácticas y el desarrollo de la autonomía profesional.
9. Actúa con integridad, responsabilidad y compromiso en todas sus interacciones, modelando el profesionalismo, para inspirar valores éticos en la práctica odontológica.
10. Fomenta el pensamiento crítico y reflexivo, mediante metodologías activas y

problemas contextualizados, para fortalecer la toma de decisiones éticas y clínicas en los futuros odontólogos.

11. Promueve la investigación formativa y aplicada, con rigurosidad metodológica y enfoque científico, para contribuir a la generación de conocimiento relevante para la salud bucal en el entorno local, nacional e internacional

12. Atiende y valora la diversidad cultural y académica, desde una perspectiva inclusiva y equitativa, para garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje justo y respetuoso con todos los estudiantes.

13. Establece relaciones pedagógicas empáticas y respetuosas, con un enfoque humanista, para fortalecer la formación ética y profesional del estudiante.

14. Participa activamente en jornadas académicas, con actitud colaborativa y compromiso institucional, para mejorar la calidad educativa y la práctica docente universitaria.

15. Desarrolla contenidos curriculares pertinentes y actualizados, con base en evidencia científica y necesidades del contexto, para asegurar una formación odontológica de calidad y alineada con los retos contemporáneos

Anexo 3

AUTORIZACIÓN DE USO DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, **Nadia Milzy Rodríguez Gómez**, debidamente identificada con DNI N.º **76187678**, autorizo el uso, por parte de **Karla Lucero Avalos Baltodano**, con DNI N.º **70862620**, del trabajo académico elaborado colaborativamente y denominado “**Plan de Autoevaluación de la Carrera de Estomatología**”, correspondiente a la asignatura **Calidad, Evaluación y Acreditación en las Instituciones Universitarias en Contexto Presencial y Virtual**, desarrollado en el semestre **2025-II**.

En constancia de lo expuesto, firma:



Nadia Milzy Rodríguez Gómez

DNI 76187678

Lima, 18 de noviembre del 2025

Anexo 4.

FASE DE PLANIFICACIÓN				
Responsable	Unidad de Gestión de la calidad y gestión del egresado			
	Comite de Calidad			
Finalidad	Establecer las condiciones organizativas, técnicas y operativas necesarias para garantizar un proceso participativo, riguroso, transparente y contextualizado			
Tarea	Descripción de detallada	Responsables	Evidencias	Meta
Organización del Proceso de Autoevaluación	Conformar el Comité de Calidad del Programa de Estomatología, incluyendo docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo	Dirección del Programa de Estomatología – Coordinador Académico – Oficina de Calidad Universitaria	Acuerdo de Facultad	100 %
	Registrar formalmente el Comité ante el SINEACE	Comité de Calidad del Programa – Secretaría Académica – Oficina de Calidad	Ficha de Registro en el SINEACE	100 %
	Asignar responsables de acuerdo al modelo de acreditación CONEAU 2025	Presidente del Comité de Calidad – Coordinadores de Estándar – Representantes docentes y administrativos	Acuerdo de Facultad	100 %
	Establecer alianzas internas con áreas institucionales como Calidad, Responsabilidad social, Unidad de Investigación, entre otras.	Comité de Calidad del Programa – Dirección Académica – Vicerrectorado Académico	Cartas recibidas a las respectivas areas institucionales	60%

	Definir el cronograma general del proceso de autoevaluación.	Comité de Calidad del Programa – Oficina de Planeamiento y Calidad	Cronograma	100 %
Sensibilización y Comunicación Interna	Ejecutar acciones de sensibilización dirigidas a los diferentes actores: Docentes Estudiantes Egresados Administrativos	Comité de Calidad - Oficina de Calidad	Registros de participación, circulares , comunicados y certificados de participación	50%
	Difundir el inicio del proceso de autoevaluación en la comunidad universitaria.	Dirección de Comunicación Institucional	Circulares institucionales	60%
	Establecer estrategias de comunicación y participación, utilizando diversos medios pueden ser presenciales y/o virtuales.	Comité de Calidad - Dirección Académica	Cronograma de actividades de difusión	80%
Coordinación con SINEACE	Comunicar oficialmente el inicio del proceso de autoevaluación	Dirección del Programa-Rectorado	Oficio o resolución rectoral de inicio del proceso y comunicado institucional firmado por autoridades.	100 %
	Solicitar capacitación técnica por parte de la DEA/SINEACE para el equipo del comité	Presidente del Comité de Calidad	Oficio de solicitud enviado a la DEA/SINEACE. Acus e de recepción o respuesta del SINEACE.	100 %
	Participar en jornadas de asesoría y acompañamiento	Comité de Calidad (todos los miembros)	Constancias o certificados de participación. Acta de reunión interna donde se compartan	80%

	ofrecidas por el SINEACE.		conclusiones del acompañamiento	
Análisis e Interpretación del Modelo y Contextualización	Interpretar los estándares y criterios del modelo SINEACE 2025, en función del contexto del Programa de Estomatología.	Comité de Calidad-Oficina de Calidad	Actas de reuniones de análisis del modelo 2025. Informe técnico de interpretación contextual.	70%
	Elaborar la Matriz de Contextualización de los 10 Criterios según el modelo de acreditación 2025, incluyendo: Las acciones necesarias para cumplir cada criterio. El alcance de dichas acciones. El área responsable de su ejecución. El medio de verificación que respalda el cumplimiento. El indicador de impacto asociado (cuantitativo o cualitativo).	Coordinadores de Estándar-Comité de Calidad	Matriz de contextualización con criterios, acciones, áreas responsables, medios de verificación e indicadores. Actas de validación interna de la matriz. Documento técnico de sistematización del proceso.	100 %
	Recopila e Identificar evidencias ya existentes y aquellas que deben generarse	Comité de Calidad + Áreas de apoyo (Biblioteca, RRHH, Infraestructura, Investigación)	Listado de fuentes documentales institucionales (planes, reglamentos, informes) y actas o minutas de reuniones con áreas de apoyo.	100 %

	Realizar un diagnóstico institucional preliminar (FODA) para identificar riesgos y oportunidades.	Comité de Calidad + Dirección Académica + Oficina de Planeamiento	Informe FODA del programa. Actas de sesión de análisis participativo.	80%
Diseño del Plan de Autoevaluación	Elaborar el Plan de Autoevaluación	Comité de Calidad del Programa – Oficina de Calidad Universitaria – Dirección del Programa	Borrador y versión final del Plan de Autoevaluación. Cronograma general del proceso. Listado de responsables y recursos asignados. Actas de reuniones de diseño y validación del plan. Archivo digital del plan en el repositorio institucional.	100 %
	Validar el plan con las instancias académicas y de gestión correspondientes, adicional a ello es presentado al Consejo de Facultad	Comité de Calidad – Dirección Académica – Consejo de Facultad	Oficios de envío del plan a instancias correspondientes. Acta de sesión de Consejo de Facultad con constancia de presentación.	100 %
	Aprobar el Plan de Autoevaluación mediante por acuerdo de Consejo de Facultad.	Consejo de Facultad – Decanato	Acuerdo o resolución de Consejo de Facultad aprobando el plan y acta de aprobación.	100 %
Preparación Operativa	Diseñar instrumentos de recolección de información de acuerdo a los estándares del modelo 2025	Comité de Calidad – Coordinadores por Estándar – Unidad de Planeamiento y Calidad	Instrumentos de recolección diseñados (encuestas, guías de entrevistas, listas de cotejo, fichas de observación). Matriz de validación de instrumentos (criterios, estándares, indicadores).	80%

			Actas de revisión y validación técnica de los instrumentos.	
	Establecer un sistema de gestión documental para almacenar evidencias	Comité de Calidad Oficina de Tecnologías de la Información – Secretaría Académica	- Manual de gestión documental del proceso de autoevaluación. - Registro de acceso y estructura de carpetas digitales (repositorio institucional o intranet). - Procedimiento de codificación y resguardo de evidencias.	70%
	Definir mecanismos de monitoreo y evaluación del cumplimiento del cronograma y actividades	Comité de Calidad – Oficina de Planeamiento – Vicerrectorado Académico	- Matriz de monitoreo y seguimiento (actividades, responsables, plazos e indicadores). - Actas de sesiones de seguimiento mensual o bimensual. - Informes parciales de avance del proceso de autoevaluación.	80%
	Planificar la socialización de avances y resultados durante el proceso de autoevaluación	Comité de Calidad – Dirección de Comunicación Institucional	- Plan de socialización interna (objetivos, medios, público y calendario). - Cronograma de talleres o reuniones de retroalimentación. - Materiales de difusión (presentaciones, boletines, infografías, comunicados).	100 %

FASE DE RECOLECCIÓN DE DATOS				
Responsable	Unidad de Gestión de la calidad y gestión del egresado			
Finalidad	Obtener información fiable, pertinente y suficiente que permita evidenciar el cumplimiento de los estándares y criterios establecidos en el modelo de acreditación, a través de la aplicación de instrumentos y métodos adecuados que recojan datos cuantitativos y cualitativos sobre el desempeño académico, administrativo y de gestión del programa.			
Tarea	Descripción de detallada	Responsables	Evidencias	Meta
Recopilación de Información Documental	Identificación de documentos institucionales existentes que respalden los criterios del modelo (planes de estudio, reglamentos, informes académicos, actas, registros, políticas, etc.).	Comité de Calidad - Secretaría Académica	- Inventario inicial de documentos institucionales. - Listado de fuentes de información por criterio. - Copias digitales o referencias de ubicación de cada documento. - Acta o informe de revisión documental.	80%
	Solicitud y acopio de evidencias desde las áreas responsables (académica, administrativa, bienestar, investigación, etc.).	Comité de Calidad Áreas de gestión (académica, administrativa, bienestar, investigación)	- Oficios o correos de solicitud de evidencias. - Registro de recepción de documentos y archivos. - Relación de evidencias por área. - Acta de cierre de la etapa de acopio documental.	100%
	Clasificación de los documentos por estándar, criterio y tipo de evidencia (directa, indirecta,	Comité de Calidad-Oficina de Calidad	- Matriz de clasificación documental. - Base de datos de evidencias clasificadas.	70%

	cuantitativa, cualitativa).		- Carpeta digital organizada por criterios e indicadores. - Informe técnico de categorización.	
	Verificación de la pertinencia y actualidad de cada documento recopilado.	Comité de Calidad – Coordinadores de Estándar	- Ficha de validación documental (vigencia, pertinencia, fuente). - Actas de revisión por estándar. - Informe de documentos observados o actualizados. - Control de versiones de documentos.	80%
Aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos	Encuestas Diseño y validación de encuestas para estudiantes, docentes, egresados y empleadores. Aplicación digital o presencial de los instrumentos de acuerdo al criterio Tabulación inicial de resultados.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Soporte de Estadística	- Cuestionarios validados (versión final). - Matriz de validación por expertos. - Registro de aplicación (fechas, número de participantes). - Base de datos de respuestas y reporte de tabulación inicial. - Informe técnico de resultados preliminares.	60%

	Entrevistas Identificación de actores clave (autoridades, coordinadores, docentes, administrativos). Elaboración de guías de entrevista semiestructurada. Aplicación, registro y transcripción de entrevistas.	Comité de Calidad – Coordinadores de Estándar – Dirección Académica	- Listado de actores clave entrevistados. - Guías de entrevista validadas. - Registros o grabaciones (con consentimiento informado). - Transcripciones completas o fichas resumen. - Informe de resultados cualitativos.	80%
	Grupos Focales Convocatoria de grupos focales por tipo de actor (estudiantes, egresados, docentes, etc.). Dinamización y moderación de sesiones para obtener información cualitativa más profunda. Registro audiovisual o escrito de las sesiones.	Comité de Calidad – Facilitadores capacitados (puede apoyarse en Unidad de Bienestar o Psicología Educativa)	- Invitaciones y listados de participantes. - Guía de grupo focal. - Actas de sesiones o registros audiovisuales. - Síntesis de resultados de cada grupo focal. - Informe consolidado de percepciones.	85%
Sistematización y Análisis de Datos	Organización de la información recolectada Consolidación de todos los datos en matrices, bases de datos o formatos establecidos. Categorización según estándares, criterios e indicadores.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Apoyo técnico en estadística e informática	- Matrices de información por criterio. - Bases de datos en formatos institucionales. - Listado de instrumentos aplicados. - Informe de consistencia y completitud de datos.	90%

	Análisis de resultados cuantitativos y cualitativos Análisis estadístico básico de encuestas. Análisis temático o de contenido para entrevistas y grupos focales. Asociación de datos entre diferentes fuentes (encuestas, entrevistas, evidencias documentales).	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Especialistas metodológicos (docentes con experiencia en investigación)	- Informe estadístico (tablas, gráficos, tendencias). - Informe de análisis cualitativo (categorías emergentes, patrones). - Triangulación de información entre fuentes. - Conclusiones parciales por criterio.	100%
	Elaboración de reportes por criterio Identificación de patrones, fortalezas y oportunidades de mejora. Síntesis de resultados relevantes que serán incluidos en los informes técnicos de autoevaluación.	Comité de Calidad – Coordinadores por Criterio – Oficina de Calidad	- Reportes técnicos por criterio. - Matriz de fortalezas y oportunidades de mejora. - Documento base para el informe final de autoevaluación. - Actas de validación de resultados con el Comité de Calidad.	90%

FASE DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN				
Responsable	Unidad de Gestión de la calidad y gestión del egresado			
Finalidad	Proporcionar una base objetiva y participativa para tomar decisiones estratégicas de mejora, asegurar la calidad formativa de los estudiantes y contribuir a la obtención o renovación de la acreditación del programa de estudios.			
Tarea	Descripción de detallada	Responsables	Evidencias	Meta
Análisis de los estándares y criterios	Sistematizar y organizar evidencias clasificadas por criterios e	Comité de Calidad – Coordinadores por estándar –	- Matriz de evidencias clasificadas por criterio e indicador.	80%

	indicadores del modelo SINEACE.	Oficina de Calidad	- Carpeta digital o física de evidencias verificables (documentos, informes, registros). - Listado de códigos de evidencia. - Actas de validación de la sistematización. - Informe técnico de consolidación documental.	
	Contrastar la situación actual del programa con los requerimientos del modelo de acreditación.	Comité de Calidad – Dirección del Programa – Asesor metodológico	- Informe comparativo entre situación actual y estándares del modelo. - Cuadro de brechas identificadas por estándar y criterio.	90%
	Evaluación del cumplimiento de cada estándar Determinar el grado de logro (logrado, parcialmente logrado, no logrado).	Comité de Calidad – Coordinadores de criterio	- Matriz de evaluación por estándar con nivel de logro (logrado, parcialmente logrado, no logrado).	80%
	Identificar fortalezas y debilidades	Comité de Calidad – Dirección del Programa – Oficina de Calidad	- Registro de identificación de fortalezas y debilidades por criterio. - Actas de sesión de análisis.	80%
	Analizar el contexto institucional y local que incide en los resultados alcanzados.	Comité de Calidad – Autoridades de Facultad – Unidad de Responsabilidad Social	Informe de análisis contextual (interno y externo). Fuentes estadísticas locales y	90%

			nacionales (MINEDU, SUNEDU, SINEACE, INEI).	
	Ordenar fortalezas y debilidades según impacto en la calidad académica y en la acreditación.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Equipo técnico	Matriz de priorización de fortalezas y debilidades (según impacto y factibilidad). Criterios de priorización aplicados. Acta de validación del ordenamiento.	70%
	Socialización de resultados preliminares Presentar hallazgos a docentes, estudiantes, egresados y autoridades para retroalimentación.	Comité de Calidad – Dirección de Programa – Unidad de Comunicaciones	Presentaciones institucionales de resultados. Registro fotográfico y listas de asistencia. Material de difusión (boletines, resúmenes ejecutivos).	100%
Elaboración del Informe de Autoevaluación	Elaborar el documento consolidado que resuma la situación actual del programa frente al modelo.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Secretaría Académica	- Informe de autoevaluación completo y validado. - Versión digital con anexos de evidencias. - Acta de aprobación interna del comité.	100%
	Adjuntar documentos, registros y estadísticas que sustenten el nivel de cumplimiento.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Secretaría Académica (para el acopio y digitalización)	- Compendio digital o físico de anexos de evidencias. - Tablas estadísticas de resultados de encuestas y entrevistas. - Registro de	100%

			control documental y metadatos.	
Diseño del Plan de Mejora	Diseñar estrategias para superar debilidades y consolidar fortalezas.	Comité de Calidad – Dirección del Programa – Equipos de Investigación, Docencia y Bienestar – Oficina de Planificación	- Plan de mejora por criterio y estándar. - Estrategias priorizadas con objetivos e indicadores. - Actas de validación con equipos académicos.	80%
	Asignar responsables, establecer cronograma y definir indicadores de evaluación	Comité de Calidad – Consejo de Facultad – Oficina de Planificación y Calidad	- Cronograma de ejecución del plan de mejora. - Matriz de responsabilidades e indicadores. - Acta de aprobación del plan de mejora. - Resolución o acuerdo del Consejo de Facultad que aprueba el plan.	90%

FASE DE SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA				
Responsable	Unidad de Gestión de la calidad y gestión del egresado			
Finalidad	Garantizar la sostenibilidad de los resultados de la autoevaluación y asegurar que las acciones implementadas conduzcan a la mejora constante de la calidad académica del programa			
Tarea	Descripción de detallada	Responsables	Evidencias	Meta
Ejecución de las acciones propuestas en el plan	Puesta en marcha de las actividades definidas en el plan de mejora, priorizando debilidades críticas y consolidando fortalezas	Comité de Calidad – Direcciones de área responsables (académica, investigación, infraestructura, bienestar) – Oficina de Planificación	- Plan de mejora en ejecución (versión operativa con cronograma actualizado). - Actas de reuniones de seguimiento de la implementación. - Evidencias del cumplimiento de	80%

			actividades (informes, registros, actas, fotografías). - Reportes de avance remitidos a la Oficina de Calidad. - Registros presupuestales o de gestión asociados.	
Seguimiento y Evaluación del Plan	Revisión periódica del avance de las actividades, contrastando con los indicadores de logro establecidos	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Consejo de Facultad (supervisión semestral)	- Informes de seguimiento semestrales. - Tablas de monitoreo de cumplimiento de indicadores. - Actas del Consejo de Facultad sobre evaluación del avance. - Matriz de indicadores actualizada.	80%
	Incorporación de cambios y correcciones al plan de mejora, según resultados del monitoreo y nuevas demandas del contexto.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Dirección de Programa	- Versión actualizada del plan de mejora con modificaciones señaladas. - Actas de sesiones de revisión y acuerdos de ajuste. - Informe técnico justificando las modificaciones. - Comunicación oficial de actualización del plan.	90

Preparación para la Evaluación Externa	Coordinaciones para la visita de pares académicos Organización de reuniones, cronogramas y roles de participación con autoridades, docentes, estudiantes y egresados.	Comité de Calidad – Dirección de Programa – Secretaría Académica – Oficina de Calidad	- Cronograma oficial de visita de pares. - Listado de roles y responsables por grupo de interés. - Actas de reuniones preparatorias. - Agenda institucional de la visita. - Comunicados y convocatorias oficiales.	90%
	Organización de la documentación y evidencias Recopilación, actualización y clasificación de evidencias que respaldan la autoevaluación y el plan de mejora.	Comité de Calidad – Oficina de Calidad – Secretaría Académica	- Carpeta final de evidencias físicas y digitales clasificadas por criterio. - Listado de control documental (checklist). - Reporte de actualización de evidencias. - Respaldo digital en el sistema institucional de gestión documental. - Acta de verificación final de evidencias.	100%
	Simulación de la visita de evaluación externa Realización de ensayos internos para preparar a la comunidad académica en el proceso de evaluación externa.	Comité de Calidad – Dirección de Programa – Oficina de Calidad – Unidad de Comunicaciones	- Cronograma y guion de la simulación de visita. - Registro audiovisual o fotográfico de la simulación. - Listas de asistencia y participación. - Informe de resultados de la	90%

			simulación (fortalezas y aspectos a mejorar). - Acta de cierre con compromisos de preparación.	
--	--	--	--	--