

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

C.A. de Buenos Aires, 13 de mayo de 2024

### VISTO:

La Ley N° 24.521.

La Resolución CONEAU N° 382/2011.

La RR UNDEF N° 352/2018, la RR UNDEF N° 328/2019, la RR UNDEF N° 307/23.

La DD FMC N° 59/2023, y

### CONSIDERANDO:

**Que** la Ley de Educación Superior N° 24.521, establece que las instituciones universitarias deberán asegurar el funcionamiento de instancias internas de evaluación institucional, que se complementarán con evaluaciones externas a cargo de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), en el marco de los objetivos definidos por cada institución, abarcando las funciones de docencia, investigación y extensión, y, en el caso de las instituciones universitarias nacionales, también la gestión institucional.

**Que** la Resolución CONEAU N° 382/2011, establece en el Anexo II una serie de variables e indicadores que orientan a las instituciones universitarias en la realización de la autoevaluación.

**Que** la CONEAU en 2013, implementa el Sistema de Información para la Evaluación y el Mejoramiento Institucional (SIEMI), que sirve de medio informático para que las instituciones universitarias presenten la información

### **Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

básica en los procesos de Evaluación Institucional, de acuerdo al Anexo II de la Resolución CONEAU N° 382/2011.

**Que** la RR UNDEF N° 328/2019, constituye la Comisión de Evaluación Institucional en el marco de la Unidad Técnica de Evaluación y Acreditación, en el entendimiento que debe llevar adelante su primera autoevaluación institucional en el contexto del SIEMI de la CONEAU.

**Que** la Facultad Militar Conjunta (FMC), resulta responsable de conducir el proceso de evaluación universitaria de sus Sedes Educativas Universitarias (SEU), así como de supervisar el cumplimiento de los planes de mejora emergentes de dichos procesos, de conformidad con la legislación vigente aplicable a las instituciones de nivel superior universitario y, en especial, con lo indicado por la UNDEF.

**Que** es necesario establecer en el ámbito de la FMC, criterios, estructuras, lineamientos y/o procedimientos tanto para el desarrollo de un Plan de Evaluación Institucional como para el diseño de los Planes Estratégicos de Mejora Institucional (PEMI) emergentes y su seguimiento.

**Que** ha intervenido la Secretaría de Planeamiento y Evaluación y la Secretaría Académica de la Facultad Militar Conjunta.

**Que** la presente disposición responde a las atribuciones conferidas por el Artículo 53 del Estatuto Universitario,

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

Por ello,

**EL DECANO DE LA FACULTAD MILITAR CONJUNTA**

**DISPONE:**

**ARTÍCULO 1ro.**– Las Sedes Educativas Universitarias de la Facultad (SEU ESGC, SEU IIFA y SEU ICFA) instrumentarán a través de sus Departamentos Evaluación, mecanismos de autoevaluación institucional observando los lineamientos generales que se detallan en el ANEXO “MECANISMOS DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO DE LA FACULTAD MILITAR CONJUNTA”, de la presente disposición.

**ARTÍCULO 2do.**– Regístrese, comuníquese y remítase copia al Rector (UNDEF), a los directores de la SEU ESGC, SEU IIFA y SEU ICFA y a los secretarios de la Facultad Militar Conjunta.

**ARTÍCULO 3ro.**– Archívese el original de la presente en la Secretaría General de la Facultad Militar Conjunta.



CR (R) ENRIQUE ERNESTO NOGUEIRA  
DECANO  
FACULTAD MILITAR CONJUNTA

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

### ANEXO

#### “MECANISMOS DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO DE LA FACULTAD MILITAR CONJUNTA”

##### I. Fundamentos de la evaluación institucional y su finalidad.

Con la sanción de la Ley de Educación Superior (LES) y la creación de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), se produjo una asociación singular entre los conceptos de “*calidad*” y “*evaluación*”, que justificó el despliegue de una serie de procesos, mecanismos e indicadores que continúan vigentes en la regulación del sistema universitario nacional.

Ejemplo de ello es la **evaluación institucional**.

La LES establece que el objetivo de esta evaluación es analizar logros y dificultades en el cumplimiento de las funciones sustantivas que tiene toda institución universitaria. En el caso de las universidades nacionales, se evalúa adicionalmente la gestión, resultando optativo en el caso de las instituciones privadas.

Para ello contempla dos etapas: la **autoevaluación institucional** y la **evaluación externa**.

La primera refiere a la elaboración del Informe de Autoevaluación a cargo de la institución universitaria a evaluar. Esto implica llevar a cabo una minuciosa tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan, configurando la realidad particular y significativa de esa institución, y que tiene el potencial de ser una herramienta importante de transformación, en tanto y cuanto sea un proceso de carácter constructivo, participativo y consensuado; máxime, si se trata de una *práctica permanente y sistemática* que permita identificar de manera fidedigna, obstáculos y aspectos positivos de la organización.

La evaluación externa, por su parte, se realiza con la participación de un Comité de Pares Evaluadores (CPE) convocado por la CONEAU y ajenos a la institución evaluada, que pertenecen al sistema universitario argentino. El CPE realiza una visita a la institución con el objetivo de recabar información que complemente lo presentado en la autoevaluación institucional, para la posterior elaboración de un informe en el que se identifiquen fortalezas y debilidades institucionales, y culmine con una serie de recomendaciones.

Por su parte, la Resolución CONEAU N° 382/11 establece en su Anexo II, una serie de variables e indicadores que orientan a las instituciones universitarias en la instrumentación de sus procesos de autoevaluación.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

Finalmente, en el año 2013 la CONEAU implementó el “Sistema de Información para la Evaluación y el Mejoramiento Institucional” (SIEMI). El mismo sirve de medio informático para que las instituciones universitarias, además de elaborar sus informes de autoevaluación, completen una ficha con información cuantitativa y cualitativa considerada básica,<sup>1</sup> que permite dar continuidad al proceso de evaluación.

### II. La evaluación institucional en el ámbito de la Facultad Militar Conjunta.

Desde su creación en el año 2014, la Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF) ha conformado su orgánica sobre los pilares de las áreas sustantivas (académica, investigación y extensión). No obstante, y en el entendimiento que debe llevar adelante su primera autoevaluación institucional, en el año 2019 constituyó la Comisión de Evaluación Institucional en el marco de la Unidad Técnica de Evaluación y Acreditación.

Por su parte, la Facultad Militar Conjunta (FMC), en tanto Unidad Académica dependiente de la UNDEF, cuenta en su orgánica con la Secretaría de Planeamiento y Evaluación. Esta resulta esencialmente responsable de conducir y coordinar técnicamente, el proceso de evaluación institucional de la Facultad y sus Sedes Educativas Universitarias (SEU), además de ejercer la supervisión del cumplimiento de los planes de mejora emergentes.

En el marco de estas responsabilidades, es menester brindar lineamientos y precisiones conceptuales que orienten tanto la planificación cuanto la ejecución del referido proceso.

Independientemente de la intencionalidad y/u oportunidad por parte de la UNDEF de someterse a evaluación externa ante la CONEAU, la FMC y sus SEU deben desarrollar una cultura permanente de evaluación tal, que permita avanzar en consolidar la calidad de sus procesos formativos.

En tal caso, es menester emprender el camino de la concientización de todos los estamentos de la organización, dotándolos, simultáneamente, de un mecanismo/instrumento de evaluación eficiente que permita reconocer y analizar logros y dificultades en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Dicho instrumento de evaluación debe, ante todo, respetar la singularidad y especificidad de cada SEU, estableciendo criterios y/o lineamientos generales para la implementación de los procesos de autoevaluación institucional en sus respectivos ámbitos.

### III. El proceso de la autoevaluación institucional.

Tal como se expresó “*ut supra*”, el trayecto de la evaluación comienza con la autoevaluación a cargo de la institución universitaria a ser evaluada. Por

---

<sup>1</sup> Según Anexo II de la Resolución CONEAU N° 382/2011.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

consiguiente, es menester identificar instrumentos técnicos y metodológicos que permitan:

- Determinar con la mayor precisión posible el modelo o proyecto institucional que se lleva adelante, su “estado de situación” y el grado de realización de dicho proyecto.
- Contar con herramientas para establecer diagnósticos sólidamente fundados, que den sustento a un Plan Estratégico para la Mejora Institucional (PEMI).

Dadas las características del contexto institucional en el que se encuentra inmersa la FMC, resulta necesario aclarar que el proceso de Autoevaluación Institucional que se desarrolla en el presente ANEXO, se relaciona exclusivamente con las carreras de posgrado, programas de actualización, diplomaturas universitarias y cursos universitarios que dictan las SEU que le dependen.

Asimismo, cabe recordar que mediante la RESOL-2023-72-APN-MD de fecha 17 de enero de 2023, el Ministerio de Defensa dispuso adecuaciones en los Organigramas de las SEU, transfiriendo las funciones sustantivas Extensión e Investigación a sus respectivas Facultades. Por consiguiente, en futuros procesos de Autoevaluación Institucional, el abordaje de ambas dimensiones y/o funciones sustantivas, resultará responsabilidad exclusiva de la Facultad Militar Conjunta.

En virtud de lo expresado, se brindan a continuación orientaciones generales aplicables tanto para la planificación como para la ejecución del proceso de autoevaluación y su seguimiento, las que deben observarse respetando las identidades y especificidades que presentan las SEU dependientes de esta Facultad.

### **a. Requisitos para la autoevaluación**

Para que la autoevaluación cumpla con el objetivo de la mejora institucional y propenda al incremento de la calidad educativa, es fundamental que:

- Cuenten con un alto grado de participación y cooperación de la comunidad universitaria.
- Adopten una perspectiva contextual e histórica referida a sus objetivos y al proyecto institucional.
- Abarquen el conjunto de funciones que desempeña la institución.
- Enfocarse a la institución como un todo, entendiendo que su identidad es más que la suma de sus partes.
- Brinden, a través de su Informe de Autoevaluación, una imagen documentada de la institución.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

### b. La Comisión de Autoevaluación

La Comisión de Autoevaluación desarrolla su actividad funcionando de manera articulada con el máximo órgano de gobierno, entendiéndose en la realización de las siguientes tareas:

- Definición de características, alcances y necesidades del proceso de autoevaluación: definición de las expectativas, enunciado de objetivos generales y específicos.
- Elaboración y presentación del esquema de trabajo a seguir.
- Diseño de una estrategia de relevamiento y recopilación de información institucional, estadística y de gestión:
  - Definición de los temas principales para relevar.
  - Identificación de fuentes e informantes.
  - Definición de demandas precisas de información en áreas clave, tales como presupuesto, recursos humanos, proyectos, infraestructura, equipamiento, etc.
- Análisis de los avances, recopilación y procesamiento de la información.
- Confección del Informe Final de Autoevaluación.

Se conformará, por lo general, con los integrantes del Departamento Evaluación de la SEU, pudiendo incorporar actores de las distintas áreas de gestión y/o del cuerpo docente, de acuerdo con el criterio de la representatividad de la diversidad institucional y la capacidad técnica y operativa del grupo.

El Departamento Evaluación resultará responsable de asegurar la fluidez del proceso, además de asesorar y ejercer la coordinación técnica de la Comisión a lo largo de todo el proceso de autoevaluación.

### c. Construcción de indicadores

La idea de generar indicadores pretende favorecer la construcción de un autoconocimiento tendiente a alcanzar el objetivo de la mejora institucional. En otras palabras, la producción de indicadores responde a la necesidad de la institución de realizar un análisis evaluativo de su funcionamiento en una serie de dimensiones.

Existen **indicadores simples** que brindan una descripción de un proceso o situación en términos de una medida absoluta (ejemplo número de alumnos, de graduados, de docentes, etc.). Otros indicadores presentan un nivel de complejidad algo mayor; tal es el caso de aquellos que relacionan al menos dos variables, por ejemplo, cantidad de docentes por alumno.

Por otra parte, los **indicadores complejos** se diferencian de los *simples* en tanto suponen un punto de referencia, sea un estándar, un objetivo, un logro o un criterio de comparación (por ejemplo, duración media de las carreras en relación con su duración teórica).

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

Lo que tienen en común estos diferentes tipos de indicadores es que constituyen referentes empíricos u operacionales de definiciones conceptuales. En otras palabras, los indicadores cobran sentido en la medida en que son los observables de un concepto teórico, o bien una herramienta que permite dar cuenta de un fenómeno organizacional.

El punto de referencia por excelencia en la evaluación externa lo constituye el informe de autoevaluación, en el que se expresa el proyecto institucional. Es por ello que la organización debe esmerarse en la construcción de indicadores que considere significativos para una mejor comprensión de su nivel de actividad.

El repertorio de indicadores puede ser muy amplio; no obstante, una clasificación básica, orientativa y posible es la siguiente:

- Indicadores referidos a las características de los estudiantes y a su rendimiento académico.
- Indicadores referidos a la calidad de la docencia.
- Indicadores referidos a la calidad de la investigación.
- Indicadores referidos a la calidad de la extensión.
- Indicadores referidos al nivel de los recursos destinados a la docencia y a la investigación.
- Indicadores referidos a la gestión institucional.

Para el caso del área “Gobierno y gestión”, deben distinguirse dimensiones analíticas, cada una de las cuales circunscribe un campo de observación específico, a saber:

- Política institucional. La identidad y el proyecto institucional es el referente fundamental para apreciar las orientaciones de política adoptadas por la institución.
- Estructura organizacional y sus reglas formales de funcionamiento.
- Cada componente organizativo de la dimensión Gobierno (organigrama incluyendo personal y tareas).
- Articulación organizacional. Se trata de incorporar a los actores que interactúan entre sí y a su vez con las estructuras que los contienen. Una de las tareas centrales de un proceso de autoestudio, es detectar cuáles son los actores relevantes. En segundo lugar, establecer las relaciones e intercambios entre dichos actores. A partir de estos dos elementos se puede construir un esquema de las interacciones. Para comprender la naturaleza de las relaciones, es necesario buscar qué problemas concretos y a qué intercambios ligados a esos problemas corresponden esas relaciones.
- Procesos. Se trata de identificar los procesos que conducen a resultados clave para la organización. Por ejemplo: programación y supervisión del dictado de las carreras, distribución presupuestaria por departamentos/

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

áreas, administración del cuerpo docente, evaluación de la calidad educativa de la organización, gestión de estudiantes, emisión de títulos, etc.

El análisis de estos campos deberá realizarse de manera integrada y en función de las preguntas que formarán parte de la guía de autoevaluación de la dimensión Gobierno.

En esta dimensión, el proceso de evaluación institucional pretende determinar si lo que se entiende por “gestión institucional” contribuye o es adecuado a los fines básicos, objetivos y procesos centrales de la organización.

### d. Metodología

La metodología utilizada para llevar a cabo la evaluación institucional recupera el marco conceptual, normativo y procedimental desarrollado en el Sistema Universitario Nacional, en particular la CONEAU.

A este respecto, la evaluación Institucional “...trata de mejorar la calidad de la institución a través de interrogarse sobre los resultados, y especialmente sobre las acciones, identificando problemas y comprendiéndolos en su contexto. (...) La evaluación debe servir para interpretar, cambiar y mejorar y no para normatizar, prescribir y mucho menos como una actividad punitiva. Para ello, debe realizarse en forma permanente y participativa, creando un sistema que se realimente en forma continua...”<sup>2</sup>

La perspectiva del mejoramiento que adopta el modelo de evaluación institucional implica entonces la adopción, en la práctica, de metodologías participativas, una perspectiva contextual e histórica referida a los objetivos y al proyecto del establecimiento, la cobertura de todas las funciones que desempeña la institución en su conjunto y resalta la importancia de brindar una imagen documentada de la institución. Asimismo, se considera la necesidad de articular la actividad evaluativa con procesos de cambio, de implementación de planes de mejora, de desarrollo institucional o planes estratégicos.

Al pretender realizar una evaluación holística de la Institución, se recurre a la integración de diversos métodos y técnicas de investigación. El contraste de la información obtenida a partir de los mismos, junto con los datos aportados por las diferentes personas y estamentos, permiten una aproximación a la realidad, su explicación y su comprensión de manera fidedigna.

En base a lo hasta aquí expresado, para la realización de la autoevaluación institucional resultan factibles de considerar/ implementar los siguientes instrumentos:

1. Encuesta a los sujetos de la formación: estudiantes, graduados y cuerpo docente:

---

<sup>2</sup> Lineamientos para la evaluación institucional. (1997). CONEAU. Aprobado por Resolución CONEAU N° 094/97 El presente documento recoge los aportes del Comité Ejecutivo del CIN y el CRUP. Buenos Aires.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

El conjunto de preguntas comunes a estudiantes y graduados, tiene relación con las dimensiones de la realidad educativa que se pretende caracterizar. Por este motivo, se los debe interrogar acerca del contexto institucional, de la estructura del Plan de Estudios (correlatividades, articulación vertical y horizontal de las asignaturas, etc.), del Trayecto Formativo generado por el Plan de Estudios (niveles de complejidad de las asignaturas, etc.), así como de la metodología de enseñanza y aprendizaje (estrategias de enseñanza y de evaluación utilizados, entre otros).

Los tópicos de la encuesta docente contemplan todas las dimensiones de análisis objeto de la autoevaluación, incluyendo preguntas de carácter abierto para aquellos aspectos que requieren fundamentación o pedido de líneas de mejora.

Una manera práctica de instrumentar las encuestas, es realizarlas a través de un formulario de Google y enviarlas a la totalidad de los estudiantes regulares de las carreras; a los graduados (determinar cohortes a involucrar) y a la totalidad del cuerpo docente.

### 2. Guías de Evaluación:

Se sugiere elaborar un instrumento por cada área de gestión de la organización, con variables e indicadores específicos.

Su diseño debe asegurar contener información cuantitativa y cualitativa considerada básica, de modo tal que permita una interpretación y adecuado análisis de la realidad institucional. Para ello se propone adoptar, de manera no excluyente, la guía del Anexo II de la Resolución CONEAU N° 382/11.

Se solicitan, a su vez, fuentes de evidencia respaldatoria de los juicios valorativos elaborados, y se invita a presentar conclusiones, fortalezas y debilidades propias del área.

Las guías a elaborar resultan, en líneas generales, las que se indican a continuación:

- Guía para la Dimensión Contexto Institucional.
- Guía para la Dimensión Gobierno.
- Guía para la Dimensión Gestión.
- Guía para el Departamento Académico (Dimensión Docencia).
- Guía para el Departamento Evaluación.
- Guía para el Departamento Gestión de Estudiantes.
- Guía para el Departamento Administración Financiera.

### Disposición Decanal FMC N° 27/2024

- Guía para el Departamento/ Área Administración de Personal.
  - Guía para el Departamento Apoyo (Dimensión Infraestructura y equipamiento).
3. Análisis de: Evaluaciones de Carreras, Planes Estratégicos de Mejora de las Carreras, Informes Finales de Carrera, Actas de Comisión Académica, Encuestas Finales Integradoras, otros.
  4. Cuestionario a los departamentos y áreas para relevar las dificultades que tuvieron para interpretar consignas y/o completar la información requerida a través de las Guías de Evaluación. El diseño de este instrumento tiene por finalidad facilitar la metaevaluación del proceso de autoevaluación institucional.

El trabajo de las distintas áreas de gestión, necesario para dar respuesta a las Guías, debe contar con el asesoramiento permanente del Departamento Evaluación de la organización. A este respecto, se recomienda que la Comisión de Evaluación propicie reuniones periódicas con las áreas de gestión de la SEU, para su adecuada orientación y/o supervisión. Asimismo, la Comisión podrá requerir el adelanto de datos y/o resultados parciales, con el propósito de determinar tempranamente la consistencia del proceso en curso.

#### **e. Informe de autoevaluación institucional**

El Departamento Evaluación elaborará el “Informe de Autoevaluación Institucional” tomando como insumos la información básica e informes parciales producidos por los departamentos, áreas y demás elementos de la organización. Se deberá evitar que el informe de autoevaluación institucional se constituya en una sumatoria inconexa o síntesis de los informes parciales. En el mismo sentido, el informe deberá centrarse en aspectos analíticos y evaluativos evitando una descripción compilada de la información.

Las conclusiones del informe de autoevaluación estarán orientadas a lograr la identificación de los problemas que presenta la institución, su jerarquización y diagnóstico integral. Asimismo, incluirá lineamientos para la elaboración del PEMI.

Seguidamente, se aporta una clasificación de la naturaleza de los problemas que podrían incidir en la calidad de los procesos y resultados de la institución. La misma permite un análisis vertical de los problemas específicos identificados en las distintas dimensiones de la organización, según su naturaleza:

1. Problemas de normativa:  
Inexistencia, superposición, contradicción o desactualización de reglamentos, resoluciones, disposiciones u órdenes; falta de adecuación en los reglamentos de concursos; inconsistencias en las condiciones de

## **Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

inscripción y reinscripción de los alumnos; ausencia, falta de actualización u obsolescencia de convenios.

### **2. Problemas de coordinación institucional:**

Superposición de competencias, falta de coordinación entre autoridades o instancias de decisión; ausencia de planificación y programación de las actividades de dirección; carencia de comisiones específicas; incorrecta articulación del circuito administrativo; falta de claridad en los objetivos a corto y mediano plazo para el desarrollo de tareas cotidianas; falta de difusión de los reglamentos, proyecto educativo, plan estratégico, disposiciones, órdenes, estatutos, normativas en general, etc.

### **3. Problemas de organización interna:**

Debilidades en el funcionamiento de departamentos, cátedras, comisiones, etc.; ineficiencia en el circuito administrativo referido a legajos de personal; emisión de títulos, actas de exámenes, confidencialidad y resguardo de la información; debilidades en la conexión entre dirección y personal, servicios de información internos y externos; incorrecto manejo de la documentación; escasa accesibilidad a la biblioteca y otras instalaciones; inadecuada distribución de funciones para la docencia, investigación, seguimiento de alumnos o tutorías; servicios con horarios que no resultan funcionales para los estudiantes, etc.

### **4. Problemas de recursos humanos:**

Incorrecta asignación de personal según su capacidad, capacitación formal, jerarquía o área; magnitud inapropiada de la planta docente y no docente; inconvenientes en la calificación de los recursos docentes y no docentes disponibles; falta de personal crítico para llevar a cabo tareas especializadas; falta de continuidad de la planta docente; ausencia de sentido de pertenencia; ausencia de un plan de capacitación formal que coadyuve al desarrollo de la carrera del personal, etc.

### **5. Problemas de recursos físicos y presupuesto:**

Falta de adecuación de las instalaciones; incorrecta distribución de la infraestructura y equipamiento disponible; inconvenientes en el origen, asignación y/o ejecución de los recursos financieros (mantenimiento de infraestructura, implementación de la normativa referida a seguridad e higiene, bienestar, servicios, adquisición de equipamiento informático, biblioteca, etc.).

### **6. Problemas de desarrollo del curriculum:**

Dificultades detectadas en la formación inicial de los alumnos o en la formación docente pedagógica; inadecuada metodología para la evaluación;

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

falta de capacidad para el desarrollo de actividades de investigación y docencia (en función de la formación y dedicación); escaso grado de actualización de los conocimientos del plan de estudios, etc.

### f. Plan Estratégico para la Mejora Institucional (PEMI)

El PEMI es un instrumento indispensable para el gobierno y la gestión de la institución. Su propósito es planificar las acciones que es necesario realizar, tanto para superar las debilidades detectadas durante la autoevaluación Institucional, como para sostener las fortalezas, permitiendo:

- Facilitar una visión común y compartida, con la participación activa y el compromiso de los responsables de cada departamento, área, etc.
- Orientar las acciones y las decisiones, con pensamiento sistémico y estratégico.
- Especificar las acciones para la mejora, con sus objetivos asociados a insumos (humanos, materiales y financieros) y un cronograma por etapas que señale los indicadores de avance previstos para el período abarcado, teniendo como referente las políticas, misión y visión de la institución.

En líneas generales, un PEMI presenta la siguiente estructura básica:

- **Debilidades/ Fortalezas:** surgen del proceso de autoevaluación realizado, según lo analizado e informado por cada departamento, área u otro elemento de la organización.
- **Objetivos:** expresan la/s meta/s a implementar para superar las debilidades y sostener las fortalezas. Si los objetivos enunciados requieren la intervención de más de un departamento o área, cada una de éstos deberá incluirlo en su propia grilla, especificando las acciones, recursos y etapas previstas para su consecución. Ejemplo de esto último, suelen ser los problemas de infraestructura/ equipamiento y su mantenimiento, comúnmente vinculados a la previsión y programación presupuestaria.
- **Acciones:** son las actividades que permitirán alcanzar el/ los objetivo/s. Se requiere especificar las acciones de manera detallada y evaluable. Las mismas deben ser adecuadas a los aspectos a mejorar y objetivos enunciados. Asimismo, deben resultar factibles de implementar, de acuerdo con los recursos disponibles y plazos previstos. Para facilitar la comprensión y seguimiento de lo planificado, en aquellos casos en que el logro del objetivo requiera la implementación de más de una acción, éstas deberán desagregarse en distintas filas, con indicación de sus correspondientes recursos, cronogramas, etc.
- **Responsables:** Departamento, Área o elemento de la organización, responsable de la ejecución de la/s acción/es.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

- **Recursos:** mencionar únicamente los que se requieran:
  - **Físicos:** espacios, equipamiento e insumos, necesarios para concretar las acciones previstas (mencionar sólo aquellos con los que no se cuente habitualmente).
  - **Financieros:** es el presupuesto necesario para concretar las acciones. Si la acción lo requiere, especificar el requerimiento presupuestario realizado al Departamento Administrativo Financiero (SAF) de la organización.
  - **Humanos:** especifica la cantidad y nómina del personal involucrado en la acción de mejora.
- **Cronograma:** indica el plazo en que se prevé concretar cada una de las acciones, teniendo presente que el Objetivo debiera alcanzarse en un plazo que no exceda los 3 (TRES) años.

Es aconsejable, en líneas generales, realizar una evaluación anual del estado de avance del PEMI (promediando el segundo semestre), con la finalidad de establecer/actualizar los indicadores de avance en porcentajes para cada una de las acciones propuestas, asociadas tanto a las debilidades como a las fortalezas.

### IV. Implementación de la autoevaluación en el ámbito de la FMC

Hasta tanto la UNDEF imparta directivas relacionadas con la evaluación institucional en su ámbito de competencia, las Sedes Educativas Universitarias dependientes de esta facultad instrumentarán, a través de sus Departamentos Evaluación, los mecanismos de autoevaluación institucional que a continuación se detallan, observando los lineamientos del presente Anexo.

#### 1. Autoevaluación institucional

Con el objetivo de propender a la mejora de la calidad educativa, las SEU dependientes de la FMC desarrollarán procesos de autoevaluación institucional con una periodicidad que en ningún caso superará los Cuatro (4) años, abarcando mínimamente las dimensiones Contexto Institucional, Gobierno, Gestión, Docencia, e Infraestructura y equipamiento.

En su implementación, y tal como se expresara con anterioridad, es dable esperar una marcada heterogeneidad. Ello tiene lógica si se considera que es la misión, visión y conjunto de valores y principios lo que enmarca y distingue a cada SEU como comunidad educativa, otorgándole carácter, dirección, sentido e integración. Sin duda, la diversidad de campos disciplinarios y trayectorias históricas justifican en igual medida estas diferencias. En este escenario, un grado excesivo de homogeneidad sería no solo improbable; también indeseable.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

El “Informe de Autoevaluación Institucional” será confeccionado siguiendo los lineamientos del Punto III e) y Apéndice N° 01 del presente ANEXO, y elevado a la Secretaría de Evaluación (FMC) a los efectos de:

- Compilar la información y asesorar en el análisis de los informes de autoevaluación elevados, a fin de obtener conclusiones y formular un informe anual.
- Confeccionar el Informe Final para la presentación ante el Rectorado de la UNDEF, a fin de realizar la evaluación externa que establece la Ley de Educación Superior.

### 2. Plan Estratégico para la Mejora Institucional (PEMI)

En oportunidad de finalizar cada proceso de autoevaluación, y en base a las fortalezas y debilidades identificadas y plasmadas en el Informe Final, las SEU confeccionarán el PEMI, siguiendo los lineamientos del Punto III f) y Apéndice N° 02 del presente ANEXO.

Posteriormente, y hasta tanto se efectúe una nueva autoevaluación, realizarán un seguimiento o evaluación anual del estado de avance del PEMI, con la finalidad de establecer/ actualizar los indicadores de avance en porcentajes para cada una de las acciones propuestas, asociadas tanto a las debilidades, cuanto a las fortalezas.

Tanto el PEMI como su seguimiento anual, serán elevados a la Secretaría de Planeamiento y Evaluación (FMC) a los efectos de:

- Ejercer la supervisión del cumplimiento de los planes de mejora emergentes.
- Coordinar con las secretarías superiores de la facultad, responsables de las funciones sustantivas, los requerimientos relacionados con la evaluación de las SEU.

### 3. Medidas de coordinación

Con miras a una inminente evaluación externa de la UNDEF por parte de la CONEAU, las SEU dependientes de esta Facultad instrumentarán las medidas conducentes a materializar un proceso de Autoevaluación Institucional durante el segundo semestre del corriente año. Culminado dicho proceso, tanto el Informe de Autoevaluación Institucional como el PEMI a que el mismo de lugar, serán elevados a la Secretaría de Planeamiento y Evaluación FMC, durante el primer trimestre de 2025, en fecha a designar.

Posteriormente, las SEU realizarán una evaluación anual del estado de avance del PEMI (promediando el segundo semestre), con la finalidad de actualizar los indicadores de avance en porcentajes para cada una de las acciones propuestas, asociadas tanto a las debilidades como a las fortalezas

### **Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

Ulteriores autoevaluaciones institucionales, serán indicadas por el Decanato de la FMC, dentro de los plazos indicados en el Pto. IV - 1 del presente.

Con fecha 24 de mayo del corriente, las SEU elevarán los Informes Finales correspondientes a la última Autoevaluación realizada, acompañada de sus respectivos PEMI y seguimientos ulteriores.

En el mes de junio de cada año la Secretaría de Planeamiento y Evaluación (FMC) convocará a los responsables de los Departamentos Evaluación de las SEU, a los efectos de analizar la evolución de los distintos procesos de evaluación, y establecer el recorrido a seguir para el periodo siguiente.

#### **APÉNDICES:**

**N° 01 - Formato de “Informe de Autoevaluación Institucional”.**

**N° 02 - Formato de “Plan Estratégico para la Mejora Institucional” (PEMI).**



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD



**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**ANEXO**

**APENDICE 01**

**FORMATO DE “INFORME DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL”**

**FACULTAD MILITAR CONJUNTA**

**SEU .....**

**LOGO SEU**

**INFORME DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL**

**202X**

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

### CONTENIDO

#### 1. Glosario

#### 2. Introducción

#### 3. Objetivos

- a. Objetivo General
- b. Objetivos Específicos

#### 4. Aspectos metodológicos

#### 5. Dimensión Contexto Institucional

- a. Institucional.
- b. Estructuras orgánicas funcionales.
- c. Situación actual.
- d. Inserción y Marco Institucional.
- e. Proyecto Educativo: misión y visión.
- f. Normativa institucional: información brindada y recibida.
- g. Comunicación interna en la institución y su influencia en la toma de decisiones respecto del gobierno y la gestión. Grado de conocimiento/ aceptación de la misión y visión de la institución, así como de las políticas estratégicas enunciadas en el plexo normativo de la organización (PEI, Plan Estratégico, Reglamento Orgánico Funcional, otros).
- h. Riesgo institucional.

### **Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

- i. Identificación de los procesos de la organización, clasificados según su tipo (sustantivos, de apoyo o de conducción). Determinación de los riesgos asociados a los mismos a través de la confección de la Matriz de Exposición, y probabilidades de ocurrencia e impacto asociados a cada uno de ellos.
- j. Conclusiones parciales.

#### **6. Dimensión Gobierno**

- a. Conceptos introductorios.
- b. Mecanismos de articulación con la FMC/ UNDEF.
- c. Proyecto Educativo: nivel de alcance de las políticas y ejes estratégicos institucionales.
- d. Estructura orgánica funcional.
- e. Conclusiones parciales.

#### **7. Dimensión Gestión**

- a. Conceptos Introductorios.
- b. Estructura orgánica funcional.
- c. Normativa vigente para el desarrollo de las funciones sustantivas.
- d. Grado de conocimiento de la normativa vigente.
- e. Mecanismos de toma de decisiones académicas y administrativas. Analizar si la infraestructura y el equipamiento permiten el desarrollo de la misión institucional. Evaluar la capacidad de los sistemas informáticos para brindar información adecuada para la toma de decisiones y el control de gestión. Analizar la capacidad institucional para formular diagnósticos con una visión de mediano y largo plazo y generar políticas en el marco de un planeamiento estratégico.
- f. Presupuesto. Analizar las fuentes de financiamiento y su evolución, la ejecución presupuestaria y los procedimientos para la asignación

### **Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

de recursos por función. En caso de recursos generados por la organización, mencionar los ámbitos en los que habitualmente se producen (carreras, cursos, diplomaturas, programas, etcétera), y los mecanismos para su gestión.

- g.** Integración Institucional. Descripción de procedimientos de articulación entre los Departamentos/Áreas y dentro de éstos.
- h.** Oferta Académica.
- i.** Conclusiones parciales.
- j.** Departamento Evaluación.
  - i.** Conceptos introductorios.
  - ii.** Estructura orgánica funcional.
  - iii.** Capacitación.
  - iv.** Marco institucional.
  - v.** Conclusiones parciales.
- k.** Metaevaluación. Determinación del grado de dificultad encontrado por los Departamentos/ Áreas en la elaboración de las respuestas a las Guías de Autoevaluación diseñadas e implementadas por el Departamento Evaluación, en torno a tres indicadores esenciales:
  - i.** Comprensión de lo solicitado en la Guía de Autoevaluación.
  - ii.** Obtención de la información solicitada en la Guía.
  - iii.** Cumplimiento con los tiempos asignados para dicha tarea.

### **8. Dimensión Docencia**

- a.** Conceptos introductorios.
- b.** Estructura orgánica funcional.
- c.** Organización de la gestión académica.
- d.** Sistemas de registro y procesamiento de la información académica.

### **Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

- e. Los sujetos de enseñanza.
- f. Los sujetos de aprendizaje.
- g. Las propuestas formativas.
  - i. Evaluación de la estructuración de los Planes de Estudio.
  - ii. Evaluación de la metodología de enseñanza y evaluación.
- h. Conclusiones parciales.

### **9. Bibliotecas y centros de documentación**

- a. Descripción de la biblioteca y su bibliografía. Este análisis debe realizarse en función de las áreas de conocimiento en las que entiende la organización. Asimismo, debe analizar la adecuación del equipamiento informático disponible, la funcionalidad de los espacios físicos, así como el presupuesto necesario para su funcionamiento.
- b. Servicios que presta. Evaluar la calidad de la prestación de los servicios de los centros de documentación, bibliotecas y el acceso a redes de información, con particular énfasis en los servicios de asistencia a las funciones de docencia e investigación.
- c. Recursos humanos y su capacitación.
- d. Conclusiones parciales.

### **10. Dimensión Infraestructura**

- a. Infraestructura edilicia.
- b. Equipamiento.
- c. Recursos informáticos (redes, internet, plataforma educativa).
- d. Certificaciones de Seguridad e Higiene de edificios e infraestructura.
- e. Conclusiones parciales.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

### 11. Resumen Ejecutivo

### 12. Referencias Bibliográficas

#### ANEXOS

- I. Encuesta a profesores.
- II. Encuesta a estudiantes.
- III. Encuesta a graduados.
- IV. Encuesta Metaevaluación a los Departamentos/Áreas.
- V. Guía para la Dimensión Contexto Institucional.
- VI. Guía para la Dimensión Gobierno.
- VII. Guía para la Dimensión Gestión.
- VIII. Guía para el Departamento Académico (Dimensión Docencia).
- IX. Guía para el Departamento Evaluación.
- X. Guía para el Departamento Gestión de Estudiantes.
- XI. Guía para el Departamento Administración Financiera.
- XII. Guía para el Departamento/Área Administración de Personal.
- XIII. Guía para el Departamento Apoyo (Dimensión Infraestructura y Equipamiento).



2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD



**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**ANEXO**

**APENDICE 02**

**FORMATO DE “PLAN ESTRATEGICO PARA LA MEJORA INSTITUCIONAL (PEMI)**

**FACULTAD MILITAR CONJUNTA  
SEU .....**

**LOGO SEU**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA MEJORA INSTITUCIONAL**

**202X**

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

### Orientaciones

El “Plan Estratégico para la Mejora Institucional” (PEMI), representa una herramienta indispensable para el gobierno y la gestión de las SEU.

Su finalidad es planificar las acciones que resultan necesario implementar durante los períodos 202X y 202X (próximos 2/3 años), tanto para superar las debilidades detectadas durante la Autoevaluación Institucional 202X, como para sostener las fortalezas y proponer alcanzar nuevos objetivos de calidad, permitiendo:

1. Facilitar una visión común y compartida con la participación activa y el compromiso de los responsables de cada Departamento/Área.
2. Orientar las acciones y las decisiones, con pensamiento sistémico y estratégico.
3. Especificar las acciones para la mejora con sus objetivos asociados a insumos (tanto humanos como materiales y financieros), y un cronograma por etapas que señale los indicadores de avance previstos para el período abarcado, teniendo como referente las Políticas, Misión y Visión institucional.

Su elaboración es responsabilidad de la Dirección de cada SEU. Para ello, se deben analizar y articular las evaluaciones realizadas por cada uno de los Departamentos/Áreas en sus ámbitos de competencia durante la Autoevaluación Institucional. De este modo, no solo garantiza su coherencia, consistencia y factibilidad de ejecución; también facilita una visión común y compartida, con el involucramiento de los responsables de cada elemento de la organización.

Durante este proceso, pueden agregarse Debilidades y/o Fortalezas que se hayan presentado/ identificado con posterioridad a la confección del Informe de Autoevaluación 202X.

Se debe confeccionar de acuerdo al modelo que se adjunta para cada Dimensión/ Función analizada, evitando introducir alteraciones/ modificaciones en su estructura/ formato.

El Departamento Evaluación asesorará al Equipo de Conducción (Dirección y Subdirección), jefes de Departamento/Área en su confección, actualización y eventuales cambios a introducir, producto, por ejemplo, de debilidades detectadas con posterioridad a la confección del Informe de Autoevaluación Institucional, o en ocasión de realizar los seguimientos ulteriores.

## Disposición Decanal FMC N° 27/2024

### Referencias de la estructura a completar

**Debilidades/ Fortalezas:** surgen del proceso de Autoevaluación implementado durante el ciclo académico 202X, según lo informado y analizado por cada Departamento/Área.

**Objetivos:** expresan la/s meta/s a implementar para superar las debilidades y sostener fortalezas. Si el/los objetivo/s enunciado/s requieren la intervención de más de un Departamento/Área, cada una de éstos deberá incluirlo en su propia grilla, especificando las acciones, recursos y etapas previstas para su consecución, a fin de dar coherencia y consistencia al PEMI.

**Acciones:** son las actividades que permitirán alcanzar el objetivo. Se requiere especificar las acciones de manera detallada y evaluable.

Las mismas deben ser adecuadas a los aspectos a mejorar y objetivos enunciados, resultando factibles de implementar en función de los recursos disponibles y plazos previstos. Cabe señalar que, si el alcance del objetivo requiere la ejecución de más de una acción, éstas deben ser separadas en distintas filas, con indicación de sus correspondientes recursos, cronogramas, etc., con el propósito de facilitar su lectura y seguimiento.

**Recursos:** mencionar únicamente los que se requieran. Físicos: espacios, equipamiento e insumos necesarios para concretar las acciones previstas (mencionar sólo aquellos con los que no se cuente habitualmente); financieros: presupuesto necesario para concretar las acciones.

Si la acción lo requiere, especificar:

- Requerimiento presupuestario realizado a SAF EMCO.
- Requerimientos de personal realizados a la Dirección General de Administración del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas -DGA EMCO-, especificando la cantidad y nómina del personal a involucrar en la acción de mejora.

**Cronograma:** indica el plazo en que se concretará cada acción. Debe abarcar el período 202X con la fecha tope de ejecución.

### Conformación de Dimensiones y responsables

N°	DIMENSIÓN	RESPONSABLES
1	Contexto Institucional	Director. Subdirector. Jefe Departamento Evaluación.

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

<b>2</b>	<b>Dimensión Gobierno</b>	Director. Subdirector.
<b>3</b>	<b>Dimensión Gestión</b>	Jefes de Departamento: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Académico</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Gestión de Estudiantes</li> <li>• Administración de Personal</li> <li>• Administración Financiera</li> <li>• Apoyo</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Dimensión Docencia</b>	Jefe Departamento Académico. Directores de carrera/cursos y diplomaturas universitarias Jefe de Departamento Administración de Personal
<b>5</b>	<b>Dimensión Infraestructura y equipamiento</b>	Jefe Departamento: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo</li> <li>• Administración Financiera</li> </ul>

**Seguimiento y evaluación PEMI 20XX**

Se prevé realizar una evaluación del estado de avance del presente Plan para el mes de noviembre de 202X (año + 1). Esta evaluación o seguimiento persigue la finalidad de determinar los indicadores de avance (en porcentajes, según nivel de alcance) para las acciones propuestas, asociadas tanto a las debilidades como a las fortalezas identificadas.

---

XX XXXXX XXXXXXXX  
Jefe Departamento Evaluación – SEU XXXX

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**Dimensión Contexto Institucional**

Debilidades	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Misma oferta académica desde la creación de la SEU XXX,/que los últimos XX años	Aumentar la oferta académica de carreras y cursos de posgrado, de cursos universitarios y diplomaturas universitarias, y crear carreras de grado.	Presentar nuevas propuestas de carreras y cursos de posgrado/cursos universitarios y diplomaturas universitarias, y propuestas de carreras de grado	Director Jefe Depto. Académico Futuro Director de Carrera/Curso/Diplomatura	NO		

Fortalezas	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Institución educativa con excelente trayectoria y propuestas formativas de posgrado.	Fortalecer acciones tendientes a la actualización y mejora continua de las líneas directrices institucionales y de las carreras de posgrado dictadas.	Revisión y actualización sistemática del Proyecto Educativo Institucional.	Director Jefe Depto. Académico, Jefe Dpto. Evaluación.	No	0%	--
		Revisión y actualización sistemática de los Planes de Estudio de las carreras de posgrado y cursos/diplomaturas universitarias.	Directores de Carrera/Diplomatura a Universitaria		0%	--

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**Dimensión Gobierno**

Debilidades	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Escasa disponibilidad de Oficiales Superiores para cubrir la Orgánica en vigor.	Actualización de la publicación orgánica funcional.	Análisis del Régimen Funcional y Orgánica Institucional vigente	Subdirector Jefe Depto. Adm. Personal	No	0%	--

Fortalezas	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
La oferta académica de posgrado resulta dinámica y flexible, generando carreras que se adecuan a las necesidades y demandas del entorno.	Diseñar procesos de evaluación diagnóstica de las demandas del contexto que articulen con la misión y visión del PEI.	Elaborar un Plan de evaluación diagnóstica para analizar las demandas actuales del contexto.	Jefe Depto. Académico Jefe Depto. Evaluación	No	0%	--
		Elevación de propuestas para ampliar oferta educativa.	Jefe Depto. Académico Consejo de Dirección		0%	--

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**Dimensión Gestión**

Debilidades	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Dificultades para lograr un porcentaje de respuestas óptimo en las encuestas destinadas a graduados.	Consolidar un Proyecto de seguimiento de graduados que permita obtener indicadores y criterios de calidad de las carreras de posgrado dictadas.	Diseño del Proyecto.	Jefe Depto. Evaluación Directores de Carrera	No	0%	--
	Implementar Proyecto Seguimiento de graduados.	Armado base de datos de graduados	Jefe Depto. Gest. Estudiantes.	No	0%	--
		Envío de encuestas, procesamiento de la información y elaboración del Informe Final.	Jefe Depto. Evaluación	No	0%	--
Superposición de Normativa institucional. Coexistencia de varias versiones de una misma publicación y/o reglamento.	Garantizar una comunicación eficaz sobre el plexo normativo en vigor.	Implementación de controles de cambios y correcciones en reglamentos y publicaciones que conforman la normativa institucional.	Jefe Depto. Adm. Personal	No	0%	

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

Fortalezas	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Alto nivel de participación de los actores institucionales involucrados en el proceso de Autoevaluación Institucional 202X.	Generar y sostener acciones que fortalezcan la cultura de la evaluación institucional.	Programar reuniones que den cuenta de los procesos de autoevaluación a todos los actores institucionales, sobre finalidad de los mismos y cada etapa a implementar.	Jefe Depto. Evaluación	No	0%	--

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**Dimensión Docencia**

Debilidades	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Bajo nivel de satisfacción del cuerpo docente con la carrera docente.	Asegurar la calidad y estabilidad del cuerpo docente incentivando su sentido de pertenencia.	Documentar la situación del personal docente, validando la necesidad de revisar los procedimientos para su designación y nombramientos.	Jefe Depto. Académico Jefe Depto. Adm. Personal	No	0%	--
		Implementación de Directiva para Llamado a concurso docente.	Jefe Depto. Adm. Personal. Directores de Carrera, Cursos y Diplomaturas Universitarias		0%	--
Desactualización de la bibliografía disponible.	Actualizar la bibliografía disponible a fin de cumplimentar lo establecido en el reglamento de la carrera.	Diseño de listado de bibliografía impresa/digital necesaria conforme su existencia en el mercado.	Directores de Carrera, Cursos y Diplomaturas Universitarias	No	0%	--
		Incorporación al Presupuesto de ESGC para Año + 1, de la Partida necesaria para su adquisición.	Jefe Depto. Académico Jefe Depto. SAF	No	0%	--

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

Fortalezas	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Alto grado de acuerdo con los planes de estudios de las carreras.	Mantener y mejorar el estándar de los Planes de Estudio.	Reuniones con jefes de Cátedra.	Jefe Depto. Académico Directores de Carrera, Cursos y Diplomatura Universitarias	No	0%	--
		Actualización de contenidos que resulten imprescindibles.			0%	--

**Disposición Decanal FMC N° 27/2024**

**Dimensión Infraestructura y equipamiento**

Debilidades	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Carencia de certificaciones que evidencien la garantía de las condiciones de seguridad e higiene de la infraestructura.	Disponer en la orgánica del Depto. Apoyo de personal capacitado.	Solicitud al escalón superior personal que sea Especialista en Seguridad e Higiene.	Director Subdirector Jefe Depto. Apoyo	Personal especialista Seguridad e Higiene	0%	--
Carencia de un Plan Plurianual de mantenimiento de Infraestructura.	Consolidar un Plan de Mantenimiento y elevar a escalón superior.	Diseño del Plan de Mantenimiento	Jefe Depto. Apoyo Jefe Depto. SAF	No	0%	--
		Presupuestación. Formulación de requerimiento presupuestario.		Presupuestarios	0%	--
		Ejecución del Plan.		Materiales		

Fortalezas	Objetivos	Acciones	Responsable/s	Recursos	Indicador Avance NOV 202X	Indicador Avance NOV 202X
Cantidad de aulas disponibles para el desarrollo de la oferta educativa y actividades de práctica profesional.	Sostener el mantenimiento sistemático y mejoras eventuales de las aulas.	Ejecución de mantenimiento preventivo y correctivo de primer escalón.	Jefe Depto. Apoyo	Presupuestarios. Materiales.	0%	--

XX XXXXXX XXXXXXXX  
Director SEU XXXX