

CONTRATO DE CONSULTORÍA NÚMERO CO1.PCCNTR.8408732 DE 2025

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA)

INFORME FINAL

Bogotá, marzo 14 de 2026

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

CONTENIDO

PRIMERA PARTE. CONTEXTO GENERAL DEL PROYECTO 4

Antecedentes del proyecto 4
El papel de los pares académicos en el sistema de acreditación 4
Necesidad de fortalecer su evaluación de desempeño 4
Origen y propósito de la consultoría 5
Justificación del estudio 6
Importancia de evaluar el desempeño del par académico 6
Aporte del proyecto al mejoramiento del sistema de acreditación 7
Objetivos del estudio 8
Objetivo general 8
Objetivos específicos 8
Alcance del estudio 9
Alcance temático 9
Alcance metodológico 9
Alcance de los productos entregados 10

SEGUNDA PARTE. DESARROLLO DE LOS MOMENTOS DEL CONTRATO 11

MOMENTO 1. DEFINICIÓN DEL ENFOQUE DE EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA DE APLICACIÓN 11
Capítulo 1. Enfoque general para la evaluación del desempeño de los pares académicos 12
Capítulo 2. Marco normativo aplicable a la evaluación de pares académicos 34
Capítulo 3. Referentes nacionales e internacionales para la evaluación de pares académicos 49
Capítulo 4. Diseño estadístico y muestra para la validación de los instrumentos 69
MOMENTO 2. DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN 88
Capítulo 5. Diseño y ajuste de los instrumentos para la validación 90
MOMENTO 3. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS ... 104
Capítulo 6. Validación final, resultados del pilotaje y propuesta técnica del indicador .. 105
MOMENTO 4. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS Y AJUSTES FINALES 141
Capítulo 7. Desarrollo del proceso de socialización 142

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

TERCERA PARTE. RESULTADOS FINALES DEL PROYECTO 156

Capítulo 8. Propuesta final del sistema de evaluación del desempeño de pares académicos 156
8.1. Estructura conceptual consolidada 158
8.2. Instrumentos finales de evaluación 160
8.3. Lógica general de aplicación de los instrumentos 163
8.4. Aporte del sistema propuesto al fortalecimiento del CNA 165
Capítulo 9. Conclusiones 167
9.1. Conclusiones sobre el enfoque y diseño metodológico 168
9.2. Conclusiones sobre la validación de los instrumentos 169
9.3. Conclusiones sobre la pertinencia del sistema propuesto 169
Capítulo 10. Recomendaciones 170
10.1. Recomendaciones para la implementación de los instrumentos 171
10.2. Recomendaciones para el fortalecimiento institucional del proceso 171
10.3. Recomendaciones para el seguimiento y mejoramiento continuo 172

ANEXOS Y PRODUCTOS ENTREGADOS 174

Anexo 1. Análisis de la normativa aplicable al proceso de evaluación externa por pares académicos 174
Anexo 2. Análisis comparado internacional del Sistema de Evaluación de Pares Académicos 198
Anexo 3. Resultados cuantitativos detallados del pilotaje 250
Anexo 4. Resultados cualitativos detallados del pilotaje aplicado a instituciones 258
Anexo 5. Resultados cualitativos detallados del pilotaje aplicado a pares 287
Anexo 6. Matriz de validación y ajuste de afirmaciones 412
Anexo 7. Instrumentos finales 413
Anexo 8. Descripción técnica de la propuesta de implementación del mecanismo de evaluación de pares académicos. 436
Anexo 9. Memorias y evidencias de socialización 449

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

PRIMERA PARTE. CONTEXTO GENERAL DEL PROYECTO

Antecedentes del proyecto

El papel de los pares académicos en el sistema de acreditación

El Sistema Nacional de Acreditación constituye uno de los componentes centrales del aseguramiento de la calidad de la educación superior en Colombia. En este marco, la evaluación externa por pares académicos cumple una función estratégica, en tanto permite valorar, con criterios especializados, el cumplimiento de las condiciones y atributos de alta calidad por parte de programas e instituciones de educación superior. La intervención de pares con trayectoria académica y reconocimiento en sus respectivos campos contribuye a que el proceso de acreditación se desarrolle con rigor técnico, solidez conceptual y legitimidad institucional.

La labor del par académico trasciende la simple verificación de información. Su actuación implica analizar la documentación institucional, contrastar evidencias, participar en espacios de diálogo con los actores de la institución evaluada y formular juicios que sirven de insumo para las decisiones adoptadas por el Consejo Nacional de Acreditación. En consecuencia, el desempeño de los pares incide directamente en la credibilidad del proceso de evaluación externa y en la confianza que la comunidad académica deposita en el sistema de acreditación.

Necesidad de fortalecer su evaluación de desempeño

Dada la relevancia de la función que cumplen los pares académicos, resulta necesario contar con mecanismos que permitan valorar su desempeño de manera objetiva, sistemática y consistente. La evaluación de su actuación constituye una condición necesaria para fortalecer la calidad del proceso de acreditación, promover la mejora continua del ejercicio evaluativo y consolidar estándares compartidos sobre el rol que deben cumplir en el marco del sistema.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Esta necesidad se hace más evidente si se considera que los pares participan en procesos cuyas conclusiones tienen efectos significativos sobre el reconocimiento de la alta calidad de programas e instituciones. Por ello, su evaluación no puede limitarse a aspectos formales o administrativos, sino que debe incorporar dimensiones asociadas a sus competencias técnicas, su comportamiento ético, sus habilidades comunicativas, su capacidad de análisis y la pertinencia de sus aportes durante las distintas etapas de la evaluación externa. Fortalecer la evaluación del desempeño de los pares supone, en ese sentido, avanzar hacia un modelo más integral, capaz de generar información útil para la retroalimentación, el acompañamiento y el mejoramiento del sistema.

Origen y propósito de la consultoría

En el contexto del mejoramiento continuo del sistema de aseguramiento de la calidad, el Ministerio de Educación Nacional suscribió el contrato CO1.PCCNTR.8408732 de 2025 con el propósito de diseñar, validar y ajustar instrumentos orientados a evaluar el desempeño de los pares académicos que participan en procesos de evaluación externa adelantados por el Consejo Nacional de Acreditación. La consultoría surge de la necesidad institucional de contar con herramientas metodológicas que permitan fortalecer la evaluación de los pares desde un enfoque estructurado, técnicamente sustentado y coherente con las exigencias del sistema.

Para atender este propósito, el estudio se desarrolló a partir de una ruta metodológica que articuló el análisis normativo del sistema de aseguramiento de la calidad, la revisión de referentes internacionales, el diseño conceptual de los instrumentos y su validación empírica mediante un pilotaje aplicado a miembros del banco de pares del Ministerio de Educación Nacional. Este proceso permitió examinar la pertinencia, consistencia y aplicabilidad de los instrumentos propuestos, así como identificar oportunidades de ajuste en su estructura y formulación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En este marco, la consultoría tuvo como propósito aportar una base técnica para la consolidación de un sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos con enfoque integral, orientado a recoger la valoración de distintos actores del proceso de evaluación externa y a fortalecer los mecanismos de seguimiento y mejoramiento del sistema de acreditación en educación superior.

Justificación del estudio

Importancia de evaluar el desempeño del par académico

La evaluación externa por pares académicos constituye uno de los mecanismos centrales del Sistema Nacional de Acreditación para valorar el cumplimiento de las condiciones de alta calidad en programas e instituciones de educación superior. En este proceso, los pares aportan un juicio especializado que se construye a partir del análisis de la información institucional, la revisión de evidencias y la interacción directa con los actores académicos y administrativos durante la visita. En consecuencia, su desempeño incide de manera directa en la calidad, consistencia y legitimidad del proceso de acreditación.

Dada la relevancia de esta función, resulta indispensable que la actuación de los pares académicos sea objeto de evaluación permanente. Esta valoración debe trascender la simple verificación de tareas cumplidas e incorporar dimensiones asociadas al rigor analítico, la objetividad, la integridad ética, la capacidad de comunicación, el respeto por la autonomía institucional y la pertinencia de los juicios formulados. La evaluación del desempeño del par académico constituye, por tanto, una condición necesaria para asegurar que el proceso de evaluación externa se desarrolle con estándares consistentes de calidad técnica y responsabilidad institucional.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Asimismo, la existencia de mecanismos estructurados de evaluación permite generar información útil para identificar fortalezas, reconocer necesidades de acompañamiento y orientar procesos de mejora continua en el ejercicio evaluativo. Desde esta perspectiva, evaluar el desempeño del par académico no solo contribuye a cualificar su actuación individual, sino también a consolidar criterios compartidos sobre el rol que debe cumplir dentro del sistema de aseguramiento de la calidad.

Aporte del proyecto al mejoramiento del sistema de acreditación

El presente proyecto aporta al fortalecimiento del sistema de acreditación en la medida en que propone y valida instrumentos diseñados específicamente para evaluar el desempeño de los pares académicos desde un enfoque integral. Este aporte responde a la necesidad de dotar al sistema de herramientas metodológicas que permitan valorar, de forma sistemática y consistente, distintos componentes del ejercicio del par durante las etapas del proceso de evaluación externa.

La consultoría contribuye al mejoramiento del sistema en varios niveles. En primer lugar, ofrece una base técnica para estructurar la evaluación del desempeño de los pares a partir de criterios más claros, observables y alineados con las exigencias normativas y metodológicas del aseguramiento de la calidad en educación superior. En segundo lugar, incorpora una perspectiva integral de evaluación, al considerar la valoración proveniente de distintos actores del proceso, lo que amplía la capacidad del sistema para obtener una comprensión más completa y equilibrada del desempeño evaluado. En tercer lugar, proporciona evidencia empírica sobre la pertinencia, consistencia y aplicabilidad de los instrumentos diseñados, a partir de su validación mediante pilotaje.

De esta manera, el proyecto no solo produce instrumentos de evaluación, sino que también fortalece la trazabilidad, la transparencia y la capacidad de retroalimentación del sistema de acreditación. En consecuencia, sus resultados constituyen un insumo técnico para la toma de decisiones orientadas al seguimiento, la cualificación y el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

mejoramiento continuo del desempeño de los pares académicos, en coherencia con los propósitos de calidad y fortalecimiento institucional del Consejo Nacional de Acreditación y del Ministerio de Educación Nacional.

Objetivos del estudio

Objetivo general

Diseñar, validar y ajustar instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos que participan en procesos de evaluación externa del Consejo Nacional de Acreditación, con el fin de fortalecer los mecanismos de seguimiento y mejoramiento de la calidad del proceso de acreditación en educación superior.

Objetivos específicos

1. Analizar el marco normativo que regula el proceso de evaluación externa por pares académicos en el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior en Colombia.
2. Revisar experiencias internacionales relacionadas con la evaluación del desempeño de pares académicos en sistemas de acreditación de educación superior.
3. Diseñar instrumentos de evaluación que permitan valorar de manera integral el desempeño de los pares académicos en los procesos de evaluación externa.
4. Realizar un proceso de pilotaje de los instrumentos diseñados con el fin de analizar su pertinencia, consistencia y aplicabilidad.
5. Analizar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos durante el proceso de validación de los instrumentos.
6. Formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos en el marco del Sistema Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Alcance del estudio

Alcance temático

El presente estudio se centra en el diseño, validación y ajuste de instrumentos orientados a evaluar el desempeño de los pares académicos que participan en procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. En ese marco, aborda los componentes conceptuales, normativos y técnicos que sustentan la evaluación del desempeño del par académico, con énfasis en su función dentro del Sistema Nacional de Acreditación y en su contribución a la calidad, consistencia y legitimidad del proceso evaluativo.

El alcance temático comprende, además, la revisión de referentes nacionales e internacionales sobre evaluación de pares académicos, la definición de dimensiones y criterios de evaluación, y el análisis de los resultados derivados de la aplicación de los instrumentos propuestos. De esta manera, el estudio se orienta a consolidar una base técnica para fortalecer la evaluación del desempeño de los pares desde una perspectiva integral y alineada con las exigencias actuales del aseguramiento de la calidad en educación superior.

Alcance metodológico

Desde el punto de vista metodológico, el estudio articula varias estrategias complementarias. En primer lugar, incorpora el análisis normativo del sistema de aseguramiento de la calidad en Colombia, con el propósito de identificar los referentes jurídicos y procedimentales aplicables a la evaluación externa por pares académicos. En segundo lugar, desarrolla una revisión comparada de experiencias internacionales, orientada a identificar enfoques, criterios y buenas prácticas relevantes para el diseño de los instrumentos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Sobre esta base, el estudio incluye el diseño conceptual y metodológico de los instrumentos de evaluación del desempeño, así como su validación a través de un pilotaje aplicado a miembros del banco de pares del Ministerio de Educación Nacional. Este proceso permitió analizar la pertinencia, consistencia y aplicabilidad de los instrumentos, así como identificar afirmaciones susceptibles de ajuste por razones de redacción, claridad o precisión conceptual. En consecuencia, el alcance metodológico comprende tanto la formulación de la propuesta como su contrastación empírica y su ajuste final con base en la evidencia obtenida.

Alcance de los productos entregados

Los productos derivados del estudio corresponden a los compromisos establecidos en el marco de la consultoría y abarcan los distintos momentos del proceso desarrollado. En este sentido, el alcance de los entregables incluye la formulación del enfoque y la metodología para la evaluación del desempeño de los pares académicos, el análisis normativo y comparado que sustenta la propuesta, el diseño y ajuste de los instrumentos, los resultados del proceso de validación y pilotaje, y la consolidación de recomendaciones orientadas al fortalecimiento del sistema.

Asimismo, el estudio comprende la entrega de los instrumentos en su versión final, junto con los insumos técnicos requeridos para su implementación y socialización. En conjunto, estos productos constituyen una propuesta metodológica integral para la evaluación del desempeño de los pares académicos, concebida como un insumo técnico para el seguimiento, la retroalimentación y el mejoramiento continuo del proceso de acreditación en educación superior.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

SEGUNDA PARTE. DESARROLLO DE LOS MOMENTOS DEL CONTRATO

MOMENTO 1. DEFINICIÓN DEL ENFOQUE DE EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

El contrato establece la obligación de elaborar un documento integral que defina el enfoque y la metodología para evaluar el desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) en el marco de los procesos de evaluación externa. Este documento debe incorporar referentes conceptuales y metodológicos provenientes de experiencias nacionales e internacionales, así como criterios claros y medibles que permitan valorar de manera sistemática aspectos relacionados con las aptitudes, actitudes, competencias y funciones que desempeñan los pares académicos durante el desarrollo de las visitas de evaluación. Asimismo, el diseño metodológico debe contemplar mecanismos de heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación, en concordancia con lo dispuesto en el anexo técnico y operativo del proceso.

En cumplimiento de este mandato, el presente momento se orienta a establecer las bases conceptuales, normativas, comparadas y metodológicas que sustentan la propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos. Su propósito es definir un marco analítico coherente que permita comprender el rol que desempeñan los pares dentro del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y, a partir de ello, estructurar un modelo de evaluación que sea técnicamente sólido, metodológicamente consistente y alineado con el modelo de acreditación vigente.

El desarrollo de este momento se organiza en cuatro capítulos complementarios. En primer lugar, se presenta el enfoque general para la evaluación del desempeño de los pares académicos, en el cual se examinan el sentido y propósito de la evaluación, el marco conceptual que orienta la propuesta, las dimensiones del desempeño que se busca observar y los actores que intervienen en el proceso evaluativo. En segundo lugar, se analiza el marco normativo aplicable a la evaluación de pares académicos,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

identificando los principales referentes constitucionales, legales y reglamentarios que estructuran el sistema de aseguramiento de la calidad y que delimitan las funciones y responsabilidades de los evaluadores externos.

Posteriormente, se revisan referentes nacionales e internacionales relevantes para la evaluación de pares académicos, con el fin de identificar prácticas, enfoques y lecciones que contribuyan a fortalecer el diseño del sistema propuesto. Finalmente, se presenta el diseño estadístico y la definición de la muestra que se utilizará para la validación empírica de los instrumentos de evaluación, estableciendo los criterios metodológicos que orientarán la etapa posterior de pilotaje.

Estos capítulos permiten construir un marco de referencia integral que fundamenta el diseño de los instrumentos de evaluación y orienta las etapas posteriores de validación, análisis de resultados y ajuste final del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos del CNA.

Capítulo 1. Enfoque general para la evaluación del desempeño de los pares académicos

El presente capítulo desarrolla el enfoque general que orienta la propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos en el marco de los procesos de evaluación externa del Consejo Nacional de Acreditación. Su propósito es establecer los fundamentos conceptuales, funcionales y metodológicos a partir de los cuales se estructura la propuesta, tomando en consideración el papel estratégico que cumplen los pares en el sistema de acreditación en alta calidad y la necesidad de contar con mecanismos consistentes para valorar su actuación.

La evaluación del desempeño de los pares académicos constituye un componente esencial para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Dado que los pares participan directamente en la construcción de juicios técnicos que sirven de soporte para las decisiones del Consejo

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Nacional de Acreditación, la calidad de su desempeño incide de manera directa en la legitimidad, consistencia y credibilidad del proceso de acreditación. En consecuencia, su evaluación no puede entenderse como un ejercicio accesorio o meramente administrativo, sino como un dispositivo orientado a garantizar calidad técnica, transparencia, trazabilidad y mejoramiento continuo.

A partir de esta premisa, el capítulo presenta, en primer lugar, el sentido y propósito de evaluar el desempeño del par académico, precisando su función dentro del sistema y la utilidad de la evaluación como herramienta de retroalimentación, seguimiento y fortalecimiento institucional. En segundo lugar, expone el marco conceptual de la propuesta, con énfasis en la comprensión del desempeño como una realidad multidimensional que integra competencias técnicas, éticas, analíticas, comunicativas y procedimentales. En tercer lugar, define las dimensiones del desempeño que serán objeto de evaluación, así como los actores que intervienen en este proceso y el papel específico que cumple cada uno en la generación de información relevante.

Posteriormente, el capítulo presenta el enfoque metodológico adoptado para el diseño de la propuesta, el cual articula análisis documental, revisión de procesos, alineación normativa y conceptual, y trabajo técnico con los actores institucionales responsables del proceso. Finalmente, se sintetizan las principales conclusiones derivadas del análisis del sistema actual de evaluación de pares, con el fin de identificar sus fortalezas, limitaciones y oportunidades de ajuste como base para el rediseño de los instrumentos.

En este sentido, el capítulo cumple una función estructurante dentro del informe, en la medida en que proporciona el marco general desde el cual se comprende la propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos y se justifica técnica y metodológicamente su desarrollo.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

1.1. Sentido y propósito de la evaluación del desempeño del par académico

La evaluación del desempeño del par académico debe entenderse como un componente constitutivo del aseguramiento de la calidad de los procesos de acreditación y no únicamente como un mecanismo de seguimiento individual. Su sentido radica en que el par ocupa una posición estratégica dentro del modelo de evaluación externa: interpreta los referentes de calidad, contrasta la información aportada por las instituciones, dialoga con evidencias de distinta naturaleza y construye juicios técnicos que sirven de base para las decisiones del Consejo Nacional de Acreditación. En consecuencia, la calidad del proceso de acreditación depende, en una medida importante, de la calidad con la que el par ejerce su rol.

Desde esta perspectiva, evaluar el desempeño del par académico responde, en primer lugar, a una finalidad de aseguramiento institucional. El CNA requiere contar con información sistemática, confiable y suficientemente estructurada sobre la forma en que sus pares desarrollan las visitas, interactúan con las instituciones, aplican el modelo de acreditación, elaboran sus análisis y participan en la construcción de los informes. Esta información es necesaria para preservar la consistencia técnica del sistema, reducir márgenes de discrecionalidad no justificada y fortalecer la legitimidad de los conceptos que soportan las decisiones de acreditación.

En segundo lugar, la evaluación del desempeño cumple una función formativa. Un sistema de evaluación bien diseñado no se limita a clasificar o calificar a los pares, sino que produce retroalimentación útil para fortalecer sus capacidades, orientar procesos de acompañamiento y apoyar decisiones relacionadas con actualización, permanencia y mejoramiento. Desde esta lógica, la evaluación debe generar información que permita identificar fortalezas consolidadas, aspectos susceptibles de ajuste y necesidades de formación o alineación con los cambios del modelo de acreditación. Su propósito no es únicamente controlar, sino también contribuir al desarrollo progresivo de un cuerpo de evaluadores cada vez más sólido, reflexivo y consistente.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En tercer lugar, la evaluación del desempeño tiene un propósito de trazabilidad y transparencia. Dado que el ejercicio del par involucra apreciaciones técnicas complejas y juicios de valor construidos en contextos institucionales diversos, resulta indispensable que el sistema cuente con mecanismos que permitan documentar cómo se desempeñó el evaluador a lo largo del proceso, desde la preparación de la visita hasta la entrega de los productos correspondientes. Esto fortalece la posibilidad de reconstruir el proceso evaluativo, sustentar decisiones sobre continuidad o acompañamiento y ofrecer mayores garantías a los distintos actores del sistema.

Adicionalmente, la evaluación del par académico tiene una función de alineación con el modelo vigente de acreditación. El Acuerdo CESU 01 de 2025 demanda una comprensión más amplia de la calidad, incorporando dimensiones como resultados, impactos, pertinencia, equidad, diversidad y responsabilidad social. En este escenario, no basta con verificar si el par cumple tareas operativas o si mantiene un comportamiento profesional adecuado; también es necesario valorar en qué medida su ejercicio interpretativo y analítico logra incorporar los énfasis conceptuales del modelo y traducirlos en juicios técnicamente fundados. La evaluación del desempeño permite, por tanto, verificar la correspondencia entre el rol efectivamente desempeñado por el par y las exigencias actuales del sistema de acreditación.

De igual forma, este proceso posee una finalidad de gestión del banco de pares. La existencia de mecanismos de evaluación consistentes permite al CNA contar con evidencias para la toma de decisiones sobre selección, permanencia, fortalecimiento y eventual desvinculación de evaluadores, bajo criterios objetivos y comparables. Esto resulta especialmente importante en un sistema que requiere preservar altos estándares de calidad técnica y ética, al tiempo que garantizar que quienes ejercen la función de pares académicos se mantengan actualizados, comprometidos y alineados con los propósitos institucionales del Consejo.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En este marco, el propósito de evaluar el desempeño del par académico no consiste en trasladar al evaluador una lógica sancionatoria o de vigilancia desproporcionada, ni en desconocer el carácter experto, colegiado y contextual de su labor. Por el contrario, se trata de consolidar un sistema de retroalimentación y aseguramiento que reconozca la complejidad de su función, valore sus distintas dimensiones de desempeño y aporte información útil para fortalecer la calidad, consistencia y credibilidad del proceso de evaluación externa.

Así, la evaluación del desempeño del par académico se justifica por una doble necesidad. De una parte, asegurar que el proceso de acreditación se desarrolle con rigor técnico, transparencia y coherencia con el modelo vigente. De otra, consolidar un enfoque de mejoramiento continuo que permita fortalecer progresivamente el rol del par dentro del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Desde esta doble finalidad, la evaluación deja de ser un trámite accesorio y se convierte en un instrumento estratégico para la gobernanza, la legitimidad y la sostenibilidad del sistema de acreditación en alta calidad.

1.2. Marco conceptual de la evaluación propuesta

La propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos parte de una comprensión integral del rol que estos desempeñan en los procesos de evaluación externa. En este marco, el par académico no es concebido como un simple verificador de requisitos ni como un actor limitado a la revisión documental o al cumplimiento de tareas operativas. Su función consiste, de manera más amplia, en interpretar el modelo de acreditación, dialogar críticamente con la información provista por las instituciones, contrastar evidencias cuantitativas y cualitativas, comprender contextos institucionales y territoriales específicos, y construir juicios técnicos que aportan insumos para la decisión pública sobre la acreditación en alta calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Desde esta perspectiva, la evaluación propuesta asume que el desempeño del par es un fenómeno multidimensional. No se reduce a una única competencia ni puede valorarse exclusivamente a partir del resultado final del informe o de la percepción de un solo actor. Por el contrario, el desempeño se expresa en un conjunto articulado de dimensiones que abarcan conocimientos, habilidades, actitudes, comportamientos profesionales y capacidades de juicio. Esta comprensión exige que la evaluación trascienda enfoques unidimensionales o centrados únicamente en el cumplimiento formal, y avance hacia una mirada más amplia, capaz de captar la complejidad real del ejercicio evaluativo.

Uno de los supuestos centrales de esta propuesta es que el desempeño del par se manifiesta a lo largo de todo el proceso de evaluación externa. Se expresa en la preparación de la visita, en la capacidad para estudiar y comprender la documentación institucional, en la formulación de preguntas pertinentes, en la interacción respetuosa y técnica con los diferentes estamentos, en la lectura crítica de las evidencias, en la deliberación con otros miembros de la comisión, en la construcción de consensos y disensos razonados, y en la elaboración de informes claros, coherentes y sustentados. En consecuencia, la evaluación propuesta adopta una visión procesual del desempeño, según la cual la actuación del par debe ser observada en diferentes momentos y desde diversas fuentes de información.

En segundo término, el marco conceptual reconoce que el ejercicio del par académico combina componentes técnicos, éticos, relacionales y procedimentales. El desempeño no depende únicamente del conocimiento del modelo de acreditación o de la experticia disciplinar del evaluador, aunque estos elementos son indispensables. También depende de su capacidad para actuar con imparcialidad, preservar la confidencialidad de la información, respetar la autonomía de las instituciones, mantener una actitud profesional durante la visita, comunicar con claridad sus observaciones, escuchar de manera activa a los distintos actores y tramitar adecuadamente las diferencias interpretativas que surgen en el proceso. La evaluación propuesta, por tanto, asume

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

que la calidad del desempeño está asociada tanto al contenido técnico del juicio como a las condiciones éticas y relacionales bajo las cuales dicho juicio se construye.

Un tercer referente conceptual de la propuesta es la centralidad del juicio evaluativo. La labor del par no consiste en aplicar mecánicamente un listado de chequeo, sino en ejercer un juicio profesional fundado, contextual y argumentado. Esto implica interpretar las características del modelo, ponderar evidencias, identificar relaciones entre procesos y resultados, y formular valoraciones técnicamente sustentadas. En este sentido, la evaluación del desempeño debe prestar atención no solo a la presencia de ciertos comportamientos observables, sino también a la capacidad del par para construir análisis consistentes, razonados y alineados con los principios de la acreditación en alta calidad. Esta consideración resulta especialmente relevante en el contexto del Modelo de Acreditación 2025, que demanda una comprensión más compleja de la calidad, más allá del cumplimiento formal de condiciones.

Asimismo, la propuesta se apoya en una lógica de evaluación con carácter formativo y de mejoramiento continuo. Aunque la información resultante pueda apoyar decisiones de gestión del banco de pares, el modelo no se orienta exclusivamente a clasificar evaluadores, sino a generar insumos útiles para su fortalecimiento. Por ello, la evaluación se concibe como un mecanismo de retroalimentación que permite identificar fortalezas, reconocer buenas prácticas, advertir necesidades de acompañamiento y apoyar procesos de actualización y alineación con el modelo vigente. Desde este punto de vista, la evaluación propuesta no se agota en la medición, sino que se vincula con la construcción de capacidades institucionales y con la consolidación progresiva de un cuerpo de evaluadores cada vez más robusto y consistente.

Otro elemento central del marco conceptual es el reconocimiento de la pluralidad de perspectivas sobre el desempeño. Dado que la actuación del par se desarrolla en interacción con distintos actores, la evaluación no puede descansar únicamente en una única fuente. La institución visitada, los pares miembros de la comisión, el par

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

coordinador, el propio evaluador y la Secretaría Técnica observan dimensiones diferentes del proceso y aportan información complementaria. En este sentido, la propuesta adopta una lógica multifuente, en la que la heteroevaluación, la coevaluación y la autoevaluación se combinan para ofrecer una visión más completa, equilibrada y trazable del desempeño. Esta pluralidad no supone que todas las voces tengan el mismo peso ni el mismo alcance, pero sí reconoce que la integralidad del análisis depende de su articulación.

De igual forma, el marco conceptual incorpora el principio de diferenciación funcional entre evaluación del desempeño y juicio sustantivo sobre la calidad. La propuesta parte de una distinción clara entre, por un lado, la evaluación del ejercicio del par académico como actor del proceso y, por otro, la valoración del contenido sustantivo de los informes y de los conceptos de acreditación, competencia reservada a las instancias definidas por el modelo. Esta diferenciación es clave para evitar ambigüedades en el alcance de los instrumentos, preservar la arquitectura institucional del CNA y asegurar que la evaluación del par contribuya al fortalecimiento del proceso sin invadir el ámbito decisorio que corresponde al Consejo.

Finalmente, la evaluación propuesta se encuentra alineada con el enfoque del Modelo de Acreditación en Alta Calidad definido por el Acuerdo CESU 01 de 2025. Esto significa que el marco conceptual no solo recoge dimensiones tradicionales del desempeño, como el rigor técnico o el cumplimiento procedimental, sino que incorpora la necesidad de valorar en qué medida el par interpreta adecuadamente los nuevos énfasis del modelo, particularmente en lo relacionado con pertinencia, resultados, impactos, equidad, diversidad, contexto y responsabilidad social. Así, la propuesta reconoce que la calidad del desempeño del par también depende de su capacidad para leer las instituciones desde un enfoque contemporáneo de calidad y traducir esa comprensión en análisis técnicamente consistentes.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En suma, el marco conceptual de la evaluación propuesta descansa sobre seis ideas centrales: el desempeño del par como realidad multidimensional; su carácter procesual; la articulación entre dimensiones técnicas, éticas, relacionales y procedimentales; la centralidad del juicio evaluativo; la función formativa de la evaluación; y la necesidad de una mirada multifuente, diferenciada y alineada con el Modelo de Acreditación 2025. Sobre estos fundamentos se estructura la propuesta metodológica y la definición de las dimensiones específicas que serán objeto de evaluación.

1.3. Dimensiones del desempeño a evaluar

La propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos se estructura a partir de un conjunto de dimensiones que buscan representar de manera integral las exigencias reales del rol que estos desempeñan en los procesos de evaluación externa. La definición de dichas dimensiones responde a la necesidad de superar aproximaciones fragmentadas o excesivamente generales, y de contar con un marco que permita observar el desempeño del par desde criterios explícitos, compartidos y técnicamente pertinentes. En este sentido, las dimensiones no se entienden como categorías abstractas o independientes entre sí, sino como componentes articulados de una misma práctica evaluativa.

La primera dimensión corresponde al dominio técnico del modelo de acreditación y del objeto de evaluación. Esta dimensión alude a la capacidad del par para comprender y aplicar los referentes normativos, conceptuales y metodológicos del modelo de acreditación en alta calidad, así como para interpretar adecuadamente los factores, características y criterios vigentes. Incluye el conocimiento del marco regulatorio, la comprensión de los propósitos del proceso de evaluación externa y la capacidad para relacionar dichos referentes con la naturaleza particular del programa o institución evaluada. También comprende la habilidad para identificar la pertinencia de las evidencias, reconocer la lógica de los sistemas internos de aseguramiento de la calidad y situar el análisis en el contexto específico en el que opera la institución.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

La segunda dimensión es el ejercicio del juicio evaluativo y la capacidad analítica. Esta dimensión ocupa un lugar central en la propuesta, dado que la función sustantiva del par consiste en formular valoraciones técnicamente sustentadas. Aquí se incluye la capacidad para analizar información compleja, contrastar fuentes, establecer relaciones entre evidencias, identificar consistencias e inconsistencias, y construir juicios razonados, proporcionales y argumentados. No se trata únicamente de constatar hechos, sino de interpretar su significado en términos de calidad. Por ello, esta dimensión valora la solidez del razonamiento, la coherencia entre hallazgos y conclusiones, la capacidad de síntesis y la aptitud para traducir la observación y el análisis en conceptos técnicamente defendibles.

La tercera dimensión corresponde al comportamiento ético y profesional. El ejercicio del par académico exige altos estándares de objetividad, imparcialidad, confidencialidad, respeto y responsabilidad. En consecuencia, esta dimensión evalúa la forma en que el par actúa frente a la información sensible, su disposición para preservar la reserva del proceso, el respeto por la autonomía institucional, el manejo adecuado de posibles conflictos de interés y la observancia de principios de integridad en el desarrollo de la visita y en la elaboración de sus productos. También incluye la actitud profesional frente a los diferentes actores, el cumplimiento responsable de los compromisos asumidos y la consistencia entre el rol técnico que desempeña y las exigencias éticas propias de su función.

La cuarta dimensión es la interacción comunicativa y relacional. El desempeño del par no se desarrolla en aislamiento, sino en interacción constante con otros actores: la institución visitada, los integrantes de la comisión, el par coordinador y las instancias del CNA. Por ello, resulta necesario valorar la capacidad para formular preguntas pertinentes, escuchar activamente, comunicar observaciones con claridad, sostener intercambios respetuosos y técnicos, y propiciar ambientes de diálogo productivo durante la visita. Esta dimensión también contempla la forma en que el par maneja tensiones o desacuerdos, tanto con la institución como dentro de la comisión, así como

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

su disposición para construir relaciones de trabajo basadas en el respeto, la argumentación y el reconocimiento de la diversidad institucional.

La quinta dimensión corresponde al trabajo colegiado y la contribución al funcionamiento de la comisión de pares. Dado que la evaluación externa es, en la mayoría de los casos, un ejercicio colectivo, el desempeño del par debe valorarse también en función de su capacidad para integrarse a una dinámica de trabajo colaborativa. Esta dimensión examina la disposición para compartir análisis, contrastar puntos de vista, construir acuerdos, aceptar observaciones de otros miembros de la comisión y contribuir a la coherencia del trabajo conjunto. En el caso del par coordinador, esta dimensión incluye además la capacidad de articulación operativa, distribución de responsabilidades, conducción del proceso y orientación del equipo hacia la consolidación de productos consistentes y oportunos.

La sexta dimensión es la gestión procedimental, operativa y de cumplimiento. Aunque el desempeño del par no puede reducirse a aspectos administrativos, estos forman parte del ejercicio responsable de su rol. Esta dimensión valora el cumplimiento de tiempos, la preparación adecuada de la visita, la participación efectiva en las actividades programadas, la entrega oportuna de productos, la observancia de lineamientos formales y el seguimiento de los protocolos establecidos por el CNA. También incluye la disposición para responder requerimientos institucionales dentro del marco del proceso y la capacidad para desarrollar su labor con orden, diligencia y sentido de responsabilidad operativa.

La séptima dimensión corresponde a la calidad del producto evaluativo elaborado, particularmente en lo relacionado con los aportes del par a la construcción del informe. Aunque el juicio sustantivo sobre el contenido final y sus efectos no corresponde a todos los actores del sistema de evaluación del desempeño, sí resulta pertinente valorar la calidad técnica de la contribución del par al producto escrito. Esta dimensión considera la claridad, coherencia, consistencia argumentativa, precisión del lenguaje, correspondencia entre hallazgos y conclusiones, y capacidad para producir textos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

estructurados y útiles para la deliberación posterior. No busca sustituir la valoración del contenido en términos de decisión de acreditación, sino examinar la calidad del aporte técnico del par en la construcción del documento.

Finalmente, la propuesta incorpora una dimensión transversal de alineación con los énfasis del Modelo de Acreditación 2025. Esta dimensión no opera de manera aislada, sino que atraviesa el conjunto del desempeño. Su propósito es valorar en qué medida el par logra incorporar en su lectura y en sus juicios los énfasis contemporáneos del modelo, particularmente en materia de pertinencia, resultados, impactos, equidad, diversidad, contexto y responsabilidad social. Esto resulta indispensable, dado que la calidad del desempeño no depende solamente de la corrección técnica en sentido tradicional, sino también de la capacidad para ejercer el rol de evaluador desde una comprensión actualizada de la calidad de la educación superior.

Estas dimensiones fueron definidas a partir del análisis del sistema vigente, la revisión de referentes normativos y técnicos, y la necesidad de construir un marco evaluativo suficientemente amplio para recoger la complejidad del rol del par, pero al mismo tiempo lo bastante preciso para orientar el diseño de instrumentos claros, observables y funcionales. En conjunto, permiten superar visiones reduccionistas del desempeño y ofrecen una base sólida para la estructuración de una batería de evaluación coherente, multifuente y alineada con las exigencias actuales del sistema de acreditación en alta calidad.

1.4. Actores que intervienen en la evaluación

La evaluación del desempeño de los pares académicos se concibe como un proceso multifuente, en el que intervienen distintos actores que observan dimensiones complementarias del ejercicio evaluativo. Esta lógica responde a la naturaleza misma del rol del par, cuyo desempeño se desarrolla en interacción con instituciones, con otros evaluadores y con las instancias técnicas que coordinan el proceso. En consecuencia, una valoración integral no puede descansar en una sola mirada, sino en la articulación

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de perspectivas que, desde distintos lugares del proceso, aportan información relevante, diferenciada y trazable.

El primer actor que interviene en la evaluación es la institución de educación superior evaluada, en tanto receptora directa de la visita y escenario principal de interacción con la comisión de pares. Desde esta posición, la institución está en capacidad de valorar aspectos relacionados con la preparación del par, la pertinencia de sus preguntas, su capacidad de escucha, el trato otorgado a los diferentes estamentos, la claridad en la comunicación, la actitud profesional y el equilibrio con el que conduce el proceso de contraste de evidencias. La mirada institucional resulta especialmente relevante para valorar la dimensión relacional y comunicativa del desempeño, así como ciertas manifestaciones del comportamiento ético y profesional durante la visita. No obstante, su aporte debe entenderse dentro de límites claros: la institución evalúa la forma en que experimenta el desempeño del par en el proceso, mas no el contenido sustantivo de los juicios de acreditación ni la decisión técnica que de ellos se derive.

Un segundo actor corresponde a los pares académicos que integran la comisión de evaluación externa. Su participación en la evaluación se justifica porque comparten con el par evaluado el espacio de análisis, deliberación y construcción del informe, lo que les permite observar dimensiones del desempeño que no son visibles para otros actores. En particular, pueden aportar información sobre el rigor con que se revisan las evidencias, la capacidad para argumentar y contrastar puntos de vista, la disposición para construir consensos, el respeto por el trabajo colegiado, la responsabilidad en la distribución de tareas y la contribución efectiva al producto conjunto. En este sentido, la coevaluación entre pares resulta especialmente útil para valorar el desempeño técnico y la dinámica de trabajo en comisión, siempre que se estructure bajo criterios claros y no se reduzca a apreciaciones subjetivas o meramente relacionales.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El par coordinador constituye un tercer actor clave dentro del sistema de evaluación. Su rol le permite observar el desempeño de los demás miembros de la comisión desde una posición de articulación operativa y liderazgo del proceso. Debido a esta función, cuenta con elementos para valorar aspectos asociados al nivel de preparación, cumplimiento de responsabilidades, contribución al desarrollo de la visita, disposición para el trabajo conjunto, calidad de los aportes al análisis y participación en la elaboración del informe. En el caso de las comisiones colegiadas, la mirada del coordinador adquiere especial relevancia porque combina una perspectiva técnica con una observación cercana del funcionamiento de la comisión. No obstante, esta valoración debe diseñarse de modo que no se convierta en una evaluación jerárquica en sentido estricto, sino en una apreciación funcional del desempeño dentro del trabajo colectivo.

Un cuarto actor es el propio par académico, mediante ejercicios de autoevaluación. La inclusión de esta fuente responde al interés de fortalecer la dimensión reflexiva y formativa del sistema. La autoevaluación permite al par reconocer fortalezas, identificar dificultades, valorar críticamente su actuación y contrastar su propia percepción con la información proveniente de otros actores. Aunque esta fuente no puede ser considerada suficiente por sí sola para establecer valoraciones concluyentes, sí constituye un insumo importante para comprender el nivel de autoconciencia profesional del evaluador y para promover procesos de mejora continua. Su utilidad es mayor cuando se formula en términos de reflexión estructurada sobre el ejercicio del rol y no solo como una autoapreciación general.

El quinto actor que interviene en la evaluación es la Secretaría Técnica del CNA, cuya participación responde a una lógica diferente a la del componente 360°. La Secretaría Técnica no evalúa al par desde la experiencia directa de la visita institucional ni desde el juicio sustantivo sobre la calidad del programa o institución. Su función se concentra en aspectos administrativos, procedimentales y de control de calidad del proceso. Desde esta perspectiva, se encuentra en capacidad de valorar el cumplimiento de plazos, la entrega oportuna de productos, la observancia de lineamientos formales, la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

consistencia básica de los documentos entregados, la respuesta a requerimientos operativos y ciertos aspectos de calidad procedimental que inciden en el adecuado desarrollo del proceso. Su intervención es clave para garantizar trazabilidad y estándares mínimos de calidad operativa, pero debe mantenerse claramente diferenciada del juicio de valor sobre el contenido del informe, competencia que corresponde a otras instancias del sistema.

Finalmente, aunque los consejeros del CNA desempeñan un papel central en la deliberación y adopción de decisiones dentro del modelo de acreditación, la propuesta distingue cuidadosamente entre su función como instancia de juicio sustantivo sobre la calidad y la evaluación del desempeño del par académico. En términos estrictos, los consejeros no se configuran aquí como actores ordinarios de la evaluación del desempeño en el mismo sentido que la institución, los pares, el coordinador o la Secretaría Técnica. Sin embargo, el diseño general del sistema debe reconocer que la información producida por la evaluación del desempeño puede servir como insumo complementario para la gestión del banco de pares y para decisiones institucionales sobre continuidad, acompañamiento o fortalecimiento, siempre dentro del marco competencial correspondiente.

La articulación de estos actores exige una delimitación precisa del alcance de cada fuente. No todos observan las mismas dimensiones ni todos deben pronunciarse sobre los mismos aspectos. La institución aporta principalmente sobre la interacción y el desarrollo de la visita; los pares y el coordinador ofrecen información sobre el trabajo técnico y colegiado; el propio par aporta una perspectiva reflexiva sobre su actuación; y la Secretaría Técnica contribuye desde el seguimiento procedimental y administrativo. Esta diferenciación es fundamental para evitar superposiciones, reducir redundancias y asegurar que cada instrumento se enfoque en aquello que cada actor realmente está en condiciones de observar.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En consecuencia, la evaluación propuesta adopta un enfoque multiactor, diferenciado y complementario. Multiactor, porque reconoce que el desempeño del par se expresa en varios planos del proceso y requiere distintas fuentes de observación. Diferenciado, porque asigna a cada actor un alcance específico y acorde con su posición en el sistema. Y complementario, porque busca integrar las distintas perspectivas en una visión más completa del desempeño, sin diluir las competencias institucionales ni confundir la evaluación del rol del par con el juicio sustantivo sobre la calidad del objeto evaluado. Sobre esta base, la propuesta fortalece la integralidad, la trazabilidad y la legitimidad del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos.

1.5. Enfoque metodológico adoptado para el diseño de la propuesta

El diseño de la propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos se desarrolló a partir de un enfoque metodológico de carácter analítico, aplicado y orientado al rediseño instrumental. Su propósito no fue únicamente describir el funcionamiento del sistema vigente, sino producir una base técnica suficiente para estructurar una propuesta de evaluación coherente con el Modelo de Acreditación en Alta Calidad 2025, con las necesidades operativas del Consejo Nacional de Acreditación y con las exigencias reales del rol que cumplen los pares académicos en los procesos de evaluación externa.

Desde esta perspectiva, el enfoque metodológico combinó varias estrategias complementarias. En primer lugar, se realizó una revisión documental y normativa de los referentes que estructuran el sistema de acreditación y el ejercicio de los pares académicos. Esta revisión incluyó el análisis del marco regulatorio vigente, de los lineamientos técnicos del CNA, de los instrumentos de evaluación existentes y de los documentos operativos que orientan la actuación de los evaluadores en las distintas etapas del proceso. El propósito de esta fase fue identificar las reglas formales del sistema, las funciones asignadas a los distintos actores, las exigencias institucionales del proceso y los principales criterios que actualmente orientan la evaluación del desempeño.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En segundo lugar, se llevó a cabo un análisis funcional del proceso de evaluación externa, entendido como una secuencia de etapas, responsabilidades, decisiones e interacciones entre actores. Este análisis permitió reconstruir el flujo general del proceso, desde la conformación de la comisión y la preparación de la visita hasta la elaboración del informe y la gestión posterior de los productos. A partir de esta reconstrucción fue posible ubicar los momentos críticos en los que el desempeño del par resulta observable y relevante, así como distinguir entre aspectos sustantivos, relacionales, éticos, procedimentales y operativos del ejercicio evaluativo. Esta lectura procesual fue fundamental para evitar que la propuesta se limitara a valorar un único momento del trabajo del par y para asegurar, en cambio, una comprensión más completa de su actuación.

En tercer lugar, se desarrolló un análisis crítico de la batería inicial de instrumentos, con el fin de identificar fortalezas, redundancias, vacíos y oportunidades de ajuste. Este examen no se limitó a revisar la redacción de preguntas o formatos, sino que buscó valorar la arquitectura general del sistema, la relación entre actores y fuentes de información, la cobertura de las dimensiones del desempeño y la correspondencia entre lo que el modelo considera importante y aquello que efectivamente se recoge en la evaluación. A partir de este análisis fue posible reconocer, por ejemplo, la existencia de superposiciones entre algunos instrumentos, la ausencia de un marco dimensional suficientemente explícito, y la necesidad de diferenciar con mayor claridad la evaluación 360° de la evaluación de carácter procedimental adelantada por la Secretaría Técnica.

En cuarto lugar, se aplicó un criterio de alineación conceptual y metodológica con el Modelo de Acreditación 2025. Esta fase resultó especialmente importante porque la propuesta no podía construirse exclusivamente a partir de la lógica heredada de los instrumentos vigentes. Era necesario examinar en qué medida el sistema de evaluación del desempeño del par recogía los nuevos énfasis del modelo, particularmente en asuntos relacionados con resultados, impactos, pertinencia, equidad, diversidad, contexto y responsabilidad social. Este ejercicio permitió concluir que la evaluación del

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

desempeño debía trascender una visión centrada únicamente en el cumplimiento operativo o en apreciaciones generales de comportamiento, para incorporar de manera más explícita la capacidad del par para interpretar y aplicar una noción contemporánea y ampliada de calidad.

Adicionalmente, el diseño de la propuesta incorporó una lógica de trabajo técnico colaborativo con las instancias de supervisión y orientación del proceso. En este marco, la construcción de la nueva batería de instrumentos no se entendió como un ejercicio puramente externo o abstracto, sino como un proceso de elaboración progresiva en diálogo con la supervisión del Ministerio de Educación Nacional y con consejeros del CNA. Estos espacios permitieron contrastar hallazgos, depurar dimensiones, ajustar alcances, precisar el rol de los actores evaluadores y validar la pertinencia funcional de los instrumentos propuestos. Metodológicamente, esto implicó que la propuesta no solo estuviera sustentada en el análisis documental y técnico, sino también en la concertación institucional sobre la viabilidad y utilidad del sistema resultante.

El enfoque adoptado se apoyó, además, en un conjunto de criterios transversales que orientaron tanto el análisis del sistema actual como el diseño de la propuesta. El primero fue la claridad, entendida como la necesidad de que los instrumentos y sus propósitos fueran comprensibles para los actores involucrados. El segundo fue la coherencia interna, referida a la correspondencia entre las dimensiones definidas, los actores evaluadores y los contenidos efectivamente recogidos por cada formato. El tercero fue la pertinencia, asociada al grado en que las preguntas e indicadores se ajustan a lo que realmente hace y debe hacer un par académico en el proceso de evaluación externa. El cuarto fue la suficiencia, entendida como la capacidad del sistema para producir una visión integral del desempeño a partir de fuentes complementarias. El quinto fue la trazabilidad, es decir, la posibilidad de reconstruir el recorrido evaluativo y sustentar decisiones institucionales con base en información ordenada, consistente y verificable. Finalmente, un criterio central fue la alineación con el Modelo de Acreditación 2025, que funcionó como principio orientador de toda la propuesta.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En términos de diseño, este enfoque metodológico condujo a una decisión central: organizar la propuesta a partir de dimensiones explícitas del desempeño y no únicamente desde la lógica de actores o formatos aislados. Esto permitió construir una arquitectura más coherente, en la que cada instrumento responde a un conjunto definido de dimensiones y cada actor evalúa únicamente aquello que, por su posición en el proceso, está en condiciones reales de observar. Esta decisión metodológica es importante porque fortalece la validez del sistema, reduce redundancias y mejora la comparabilidad de la información generada.

En suma, el enfoque metodológico adoptado para el diseño de la propuesta combina revisión documental, análisis de procesos, evaluación crítica de instrumentos, alineación conceptual con el modelo vigente y trabajo técnico colaborativo con los actores institucionales. Se trata de un enfoque orientado no solo a comprender el sistema actual, sino a transformarlo de manera técnicamente fundada, preservando su viabilidad operativa y fortaleciendo su capacidad para valorar integralmente el desempeño de los pares académicos. Sobre esta base se configura una propuesta que busca ser conceptualmente sólida, metodológicamente consistente y funcionalmente útil para el Consejo Nacional de Acreditación.

1.6. Principales conclusiones del análisis del sistema actual

El análisis del sistema actual de evaluación del desempeño de los pares académicos permitió establecer que el CNA dispone de una estructura de evaluación que reconoce la importancia de recoger información desde distintos actores y momentos del proceso. Esta es, sin duda, una fortaleza relevante, en la medida en que parte del supuesto correcto de que el desempeño del par no puede valorarse de manera adecuada a partir de una sola fuente ni limitarse a un único momento de observación. La existencia de mecanismos de heteroevaluación, coevaluación, autoevaluación y seguimiento técnico-administrativo constituye una base valiosa sobre la cual puede construirse una propuesta más robusta, coherente y alineada con el modelo vigente.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

No obstante, el análisis también evidenció que esta estructura presenta limitaciones importantes en su configuración actual. La primera de ellas es la ausencia de un marco explícito y compartido de dimensiones del desempeño. Aunque los instrumentos existentes recogen aspectos relevantes del ejercicio del par, no siempre lo hacen a partir de una arquitectura conceptual clara que permita distinguir con precisión qué se está evaluando, por qué se evalúa y cómo se articula cada fuente dentro del sistema general. Esta ausencia de explicitación genera efectos concretos: superposición de contenidos entre formatos, heterogeneidad en los criterios de valoración, dificultades para interpretar de manera integrada los resultados y menor trazabilidad entre la observación del desempeño y las decisiones de gestión del banco de pares.

Una segunda conclusión es que el sistema actual presenta redundancias entre instrumentos y, al mismo tiempo, vacíos en dimensiones críticas del desempeño. Algunos formatos tienden a repetir valoraciones semejantes sobre comportamiento general, disposición o cumplimiento, sin una diferenciación suficiente del aporte específico de cada actor evaluador. Paralelamente, se observan debilidades en la captura de dimensiones estratégicas como la capacidad analítica del par, la calidad del juicio evaluativo, la incorporación del contexto institucional y territorial, y la lectura de resultados, impactos, equidad y pertinencia en consonancia con el Modelo de Acreditación 2025. Esto significa que, aunque existe abundancia de información en ciertos planos, persisten déficits en aspectos sustantivos del rol que el sistema hoy exige valorar con mayor precisión.

Una tercera conclusión tiene que ver con la necesidad de diferenciar con mayor claridad los alcances de la evaluación 360° y de la evaluación adelantada por la Secretaría Técnica. El análisis mostró que, si bien en la práctica ambas cumplen funciones distintas, dicha diferencia no siempre aparece suficientemente reflejada en el diseño de los instrumentos. La evaluación 360° está orientada a recoger la experiencia de los actores que interactúan directamente con el par durante la visita y el trabajo en comisión, mientras que la Secretaría Técnica cumple una función asociada al

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

seguimiento procedimental, administrativo y de calidad formal del proceso. Sin embargo, algunos formatos o criterios pueden sugerir una frontera difusa entre el control del proceso y la valoración del contenido sustantivo del informe, lo que podría generar ambigüedades sobre el alcance de cada instancia. De ahí se desprende la necesidad de reorganizar el sistema preservando con nitidez la distribución de competencias institucionales.

El análisis permitió concluir, además, que el sistema actual privilegia en mayor medida aspectos observables de comportamiento, cumplimiento y relación interpersonal, pero resulta menos sólido en la valoración estructurada del juicio evaluativo como núcleo de la función del par académico. Esta observación es especialmente relevante, porque el valor principal del par no radica solamente en asistir a la visita, interactuar adecuadamente o entregar productos a tiempo, sino en su capacidad para construir análisis fundados, interpretar evidencia compleja y formular conceptos técnicamente consistentes. En otras palabras, el sistema actual tiende a capturar con relativa facilidad aquello que es más visible en el proceso, pero aún requiere fortalecer la manera en que valora la calidad propiamente técnica del ejercicio evaluativo.

Otra conclusión importante es que la lógica multifuente del sistema actual constituye una fortaleza, pero requiere mayor diferenciación funcional entre actores. No todos los actores están en condiciones de observar las mismas dimensiones del desempeño, ni todos deben valorar los mismos aspectos. La institución visitada puede aportar información muy valiosa sobre la interacción, la comunicación y la actitud profesional del par, pero no necesariamente sobre la calidad técnica de su razonamiento interno. Los pares de la comisión y el coordinador, por su parte, tienen una mejor posición para valorar el trabajo colegiado, la calidad del análisis y la contribución al informe. La Secretaría Técnica observa con mayor claridad el cumplimiento procedimental y la calidad formal de los productos. El sistema actual, sin embargo, no siempre traduce esta diferenciación en instrumentos claramente ajustados a la posición y capacidad de observación de cada actor. Esto afecta la pertinencia de algunas preguntas y disminuye la precisión analítica del sistema.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

También se concluye que el sistema vigente requiere una mejor alineación con el Modelo de Acreditación en Alta Calidad definido por el Acuerdo CESU 01 de 2025. Si bien los instrumentos actuales recogen elementos valiosos del desempeño del par, no incorporan con suficiente explicitud los nuevos énfasis del modelo, particularmente en relación con pertinencia, resultados, impactos, equidad, diversidad, responsabilidad social y lectura contextualizada de la calidad. Esta brecha no es menor, porque un sistema de evaluación del desempeño del par debe ser coherente con la evolución del modelo que el propio evaluador está llamado a interpretar y aplicar. De no corregirse, puede producirse una desconexión entre las exigencias conceptuales del proceso de acreditación y los criterios utilizados para valorar a quienes lo operan.

Por otra parte, el análisis sugiere que el sistema actual posee un potencial formativo que aún no se encuentra plenamente desarrollado. La evaluación del desempeño parece orientarse principalmente a recoger información de seguimiento, pero no siempre se estructura de modo que sus resultados alimenten de manera sistemática procesos de retroalimentación, acompañamiento y fortalecimiento de capacidades. En consecuencia, una mejora del sistema no debería limitarse a reorganizar formatos o ajustar preguntas, sino también a reforzar la función formativa de la evaluación, de manera que la información generada se convierta en insumo efectivo para la gestión del banco de pares, la actualización de criterios, la identificación de necesidades de apoyo y la consolidación de trayectorias de mejora.

En síntesis, el análisis del sistema actual permite afirmar que existe una base institucional valiosa para la evaluación del desempeño de los pares académicos, pero también una necesidad clara de ajuste conceptual, metodológico y funcional. La propuesta de rediseño se justifica, entonces, por al menos seis razones principales: la necesidad de contar con un marco explícito de dimensiones de desempeño; la conveniencia de reducir redundancias y cubrir vacíos; la importancia de diferenciar con mayor nitidez las funciones de cada actor evaluador; la urgencia de fortalecer la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

valoración del juicio técnico del par; la necesidad de alinear el sistema con el Modelo de Acreditación 2025; y la oportunidad de potenciar la función formativa de la evaluación.

Estas conclusiones constituyen el fundamento del rediseño propuesto. Más que sustituir completamente el sistema existente, el propósito es reorganizarlo y fortalecerlo, conservando aquellos elementos que resultan funcionales e introduciendo ajustes que mejoren su coherencia, pertinencia, trazabilidad y utilidad institucional. Desde esta lógica, el análisis del sistema actual no se concibe como un ejercicio meramente diagnóstico, sino como la base técnica para la formulación de una propuesta de evaluación del desempeño más clara, más integral y más consistente con las exigencias contemporáneas del aseguramiento de la calidad en la educación superior.

Capítulo 2. Marco normativo aplicable a la evaluación de pares académicos

El presente capítulo expone el marco normativo que sustenta la evaluación del desempeño de los pares académicos en los procesos de evaluación externa adelantados por el Consejo Nacional de Acreditación. Su propósito es identificar y organizar los referentes constitucionales, legales, reglamentarios, sectoriales y éticos que regulan la actuación de los pares, así como precisar su relevancia para el diseño y fortalecimiento del sistema de evaluación de su desempeño.

La revisión normativa parte del reconocimiento de que la labor del par académico se desarrolla en el marco de una función de interés público vinculada al aseguramiento de la calidad de la educación superior. Aunque los pares no tienen la condición de servidores públicos, su actuación produce insumos técnicos que inciden de manera directa en decisiones institucionales de alta relevancia para programas e instituciones de educación superior. En consecuencia, su ejercicio debe observar principios de objetividad, transparencia, debido proceso, responsabilidad, confidencialidad, rigor técnico y respeto por la autonomía institucional.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En este contexto, el análisis normativo no se limita a la enumeración de disposiciones vigentes. Su alcance consiste en establecer una lectura articulada del régimen aplicable, de modo que sea posible comprender las obligaciones, límites, garantías y estándares que enmarcan la actuación del par académico a lo largo del proceso de acreditación. Esta lectura resulta indispensable para definir con claridad qué aspectos del desempeño deben ser evaluados, bajo qué criterios y con qué sustento institucional.

A partir de esta perspectiva, el capítulo se organiza en cinco apartados. En primer lugar, se presentan los referentes constitucionales, legales y reglamentarios que conforman el marco general del sistema. En segundo lugar, se examinan las normas específicas del aseguramiento de la calidad y de la acreditación en alta calidad. En tercer lugar, se abordan el Código de Ética y los lineamientos técnicos del CNA como referentes directos para la actuación del par. En cuarto lugar, se analizan las principales implicaciones normativas para la evaluación de su desempeño. Finalmente, se identifican oportunidades de fortalecimiento derivadas de este análisis, orientadas a mejorar la coherencia, trazabilidad y solidez del sistema de evaluación propuesto.

2.1. Referentes constitucionales, legales y reglamentarios

La evaluación del desempeño de los pares académicos se inscribe en un marco jurídico amplio que regula, de manera concurrente, la educación superior, el ejercicio de funciones de naturaleza pública, las garantías del procedimiento administrativo y los deberes asociados al manejo de información y a la integridad en la actuación de quienes intervienen en procesos estatales. Este conjunto de disposiciones constituye la base general sobre la cual se estructura el sistema de aseguramiento de la calidad y, por tanto, el punto de partida para delimitar los estándares que deben orientar la evaluación de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En el nivel constitucional, el referente principal es el artículo 67 de la Constitución Política, que reconoce la educación como un derecho y como un servicio público con función social, y atribuye al Estado la responsabilidad de regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de su calidad. Este mandato es fundamental porque otorga sustento a los mecanismos institucionales mediante los cuales el Estado verifica, promueve y reconoce la calidad de la educación superior. Dentro de esos mecanismos se ubica la acreditación en alta calidad, y, en ese marco, la actuación de los pares académicos adquiere sentido como expresión técnica de una función pública orientada a respaldar decisiones institucionales sobre calidad.

A este fundamento se suma el régimen legal de la educación superior contenido, de manera principal, en la Ley 30 de 1992, que organiza el servicio público de la educación superior, define sus principios generales y establece la arquitectura institucional del sistema, incluyendo el papel del Consejo Nacional de Educación Superior y del Consejo Nacional de Acreditación. Esta norma resulta central porque ubica la acreditación dentro del sistema de aseguramiento de la calidad y reconoce la necesidad de contar con instancias y procedimientos especializados para valorar la calidad de instituciones y programas. Complementariamente, la Ley 115 de 1994 aporta principios generales del sistema educativo colombiano que, en lo pertinente, sirven de contexto para interpretar finalidades más amplias de la formación, la equidad, la inclusión y la función social de la educación.

En el plano procedimental, la Ley 1437 de 2011, por medio de la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, proporciona un referente esencial para la comprensión de las garantías que deben rodear el proceso de evaluación externa. Aunque la acreditación posee particularidades técnicas y sectoriales, no se desarrolla al margen de los principios generales que orientan la actuación administrativa. De allí que aspectos como la publicidad, la imparcialidad, la contradicción, la trazabilidad, la motivación de las decisiones y el respeto por el debido proceso resulten relevantes para examinar tanto la actuación del CNA como la del par académico en su calidad de evaluador externo. En términos prácticos, ello implica que

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

el desempeño del par debe ser valorado también por su capacidad de actuar dentro de límites procedimentales claros, respetando los derechos de las instituciones evaluadas y evitando actuaciones arbitrarias o carentes de sustento.

De igual manera, el marco legal aplicable incluye normas orientadas a proteger bienes jurídicos específicos que inciden directamente en la evaluación externa. La Ley 1581 de 2012 regula la protección de datos personales y establece principios para su recolección, uso, circulación y custodia. Esta disposición es relevante porque, durante la visita y en el proceso de análisis documental, los pares acceden a información que puede contener datos personales o información sensible de distintos actores institucionales. En consecuencia, el deber de confidencialidad no solo responde a un estándar ético, sino también a una exigencia jurídica concreta sobre tratamiento adecuado de la información. Por su parte, la Ley 594 de 2000, General de Archivos, aporta criterios sobre gestión documental, conservación y organización de la información producida en actuaciones administrativas, asunto que incide en la forma en que deben estructurarse, conservarse y consultarse los informes y soportes derivados del proceso de evaluación.

Asimismo, resulta pertinente considerar la Ley 1952 de 2019, mediante la cual se expide el Código General Disciplinario, en la medida en que ofrece referentes sobre integridad, conflictos de interés, deberes funcionales y responsabilidad en el ejercicio de actuaciones vinculadas a fines públicos. Aunque los pares académicos no son, en sentido estricto, servidores públicos, su intervención en el proceso de acreditación exige observar estándares análogos de probidad, independencia y corrección, especialmente cuando su juicio técnico puede incidir en decisiones con efectos relevantes para terceros. Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño del par no puede limitarse a aspectos de competencia técnica, sino que debe incorporar la observancia de deberes de imparcialidad, reserva, rectitud y ausencia de conflictos de interés.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En el nivel reglamentario, el principal referente es el Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, que compila y organiza las disposiciones aplicables al sector. Este decreto es particularmente importante porque integra la reglamentación del aseguramiento de la calidad y delimita las funciones institucionales del CESU, del CNA y de las demás instancias que participan en el proceso. A ello se suman normas como el Decreto 1330 de 2019, que actualiza aspectos del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, y otras disposiciones reglamentarias posteriores que ajustan procedimientos y condiciones del sistema. En conjunto, estas normas permiten precisar el contexto operativo en el que actúan los pares, los momentos del trámite en que intervienen y las reglas mínimas que enmarcan su participación.

En síntesis, los referentes constitucionales, legales y reglamentarios proporcionan la base general para comprender que la evaluación de los pares académicos no es un ejercicio aislado ni puramente técnico, sino una actividad que debe responder a finalidades públicas, principios jurídicos y exigencias procedimentales concretas. Esta base resulta indispensable para avanzar, en los siguientes apartados, hacia el examen de las normas específicas del sistema de aseguramiento de la calidad y de los estándares particulares que orientan la actuación de los pares académicos en el modelo de acreditación vigente.

2.2. Normas específicas del sistema de aseguramiento de la calidad

Además del marco general previamente descrito, la evaluación del desempeño de los pares académicos debe examinarse a la luz de las normas que regulan de manera específica el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y, en particular, el Sistema Nacional de Acreditación. Estas disposiciones resultan decisivas porque definen el contenido sustantivo de la evaluación externa, delimitan el rol de los pares dentro del proceso y establecen los principios, factores y criterios que orientan los juicios de calidad que sirven de soporte a las decisiones del Consejo Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En este nivel, uno de los referentes centrales es la Ley 1188 de 2008, que consolida el aseguramiento de la calidad en la educación superior y diferencia con claridad entre el registro calificado, como condición obligatoria para la oferta y desarrollo de programas académicos, y la acreditación en alta calidad, como mecanismo orientado al reconocimiento de estándares superiores. Esta distinción es relevante para el presente análisis porque ubica la evaluación de pares dentro de un ámbito específico: no el de la verificación de requisitos mínimos, sino el de la valoración integral de condiciones de alta calidad, coherencia institucional, resultados, capacidades de mejoramiento y consistencia de los procesos académicos y administrativos.

A esta base se suman las disposiciones reglamentarias que desarrollan el funcionamiento del sistema. Entre ellas, el Decreto 1330 de 2019 introdujo ajustes importantes en la estructura del aseguramiento de la calidad, reforzando la articulación entre condiciones institucionales, resultados académicos y mejoramiento continuo. Si bien buena parte de su contenido se orienta al registro calificado, sus enfoques también inciden en la lógica del sistema de acreditación, particularmente en lo relacionado con la necesidad de valorar procesos, resultados, capacidades institucionales y mecanismos internos de aseguramiento de la calidad. En la práctica, ello implica que el desempeño del par académico debe medirse no solo por su capacidad para revisar documentos o aplicar listas de verificación, sino por su aptitud para interpretar integralmente el funcionamiento institucional a la luz de los referentes vigentes del sistema.

En materia de acreditación, el referente más importante para la configuración contemporánea del proceso ha sido la normativa expedida por el CESU. El Acuerdo 02 de 2020 representó una actualización sustantiva del modelo de acreditación en alta calidad, introduciendo una visión más comprensiva de la calidad y un conjunto amplio de principios orientadores. Este acuerdo fortaleció la idea de que la acreditación no se agota en la revisión de condiciones formales, sino que exige valorar la forma en que las instituciones y programas desarrollan sus propósitos, generan resultados, responden a su contexto y sostienen procesos de mejoramiento. En ese marco, el papel del par

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

académico se consolidó como el de un evaluador con capacidad de análisis, interpretación y juicio técnico fundado, y no como un simple verificador de requisitos.

Posteriormente, el Acuerdo 01 de 2025 actualizó nuevamente el modelo de acreditación en alta calidad y profundizó varios de estos énfasis. La nueva formulación refuerza la comprensión de la calidad desde una perspectiva más amplia, que incorpora con mayor claridad la pertinencia, los resultados, los impactos, la diversidad institucional, la equidad, la inclusión, la relación con los contextos territoriales y el fortalecimiento de los sistemas internos de aseguramiento de la calidad. Esta actualización tiene una implicación directa para el presente proyecto: la evaluación del desempeño de los pares debe estar alineada con el modelo vigente y, por tanto, debe valorar si el par logra interpretar y aplicar adecuadamente estos referentes al momento de analizar la realidad institucional, contrastar evidencias y construir juicios de calidad.

Desde esta perspectiva, las normas específicas del sistema de aseguramiento de la calidad cumplen una función dual dentro del presente análisis. Por una parte, establecen qué debe observar el par cuando realiza una evaluación externa. Por otra, permiten definir qué debe observar el propio sistema cuando evalúa el desempeño del par. Existe, por tanto, una relación de correspondencia entre el modelo de acreditación y el modelo de evaluación del evaluador: el sistema no puede exigir a las instituciones una comprensión compleja, contextual y orientada al mejoramiento si, al mismo tiempo, evalúa a sus pares con instrumentos centrados exclusivamente en aspectos formales, administrativos o genéricos.

De igual modo, estas normas específicas permiten delimitar con mayor precisión los ámbitos de competencia de los distintos actores. El par académico participa en la evaluación externa y formula juicios técnicos sustentados en el modelo vigente; la Secretaría Técnica acompaña, organiza y verifica aspectos procedimentales y de calidad formal del proceso; y los consejeros del CNA son quienes, con base en los distintos insumos, adoptan las decisiones institucionales correspondientes. Esta delimitación es especialmente importante para el diseño de la evaluación del

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

desempeño, ya que ayuda a evitar confusiones entre el control del cumplimiento operativo, la valoración del ejercicio técnico del par y el juicio final sobre la calidad del programa o la institución evaluada.

En síntesis, las normas específicas del sistema de aseguramiento de la calidad constituyen el marco sustantivo inmediato para la evaluación del desempeño de los pares académicos. Son estas disposiciones las que definen el horizonte conceptual y metodológico dentro del cual el par actúa, y son también las que permiten establecer si los instrumentos utilizados para valorar su desempeño se encuentran efectivamente alineados con las exigencias del modelo de acreditación vigente. Desde esta base, el siguiente apartado examina los referentes éticos y técnico-operativos propios del CNA, que traducen estas exigencias generales en estándares concretos de conducta y actuación para los pares académicos.

2.3. Código de ética y lineamientos técnicos del CNA

Junto con los referentes constitucionales, legales y reglamentarios, la actuación de los pares académicos se encuentra orientada por un conjunto de disposiciones e instrumentos internos del Consejo Nacional de Acreditación que cumplen una función decisiva en la regulación concreta de su desempeño. Entre estos referentes destacan, de una parte, el Código de Ética para Pares Académicos y, de otra, los lineamientos técnicos y formatos operativos mediante los cuales el CNA ha venido organizando el proceso de evaluación de la gestión de los pares. Aunque estos instrumentos no tienen el mismo rango que las normas legales o reglamentarias, sí constituyen referentes directos e inmediatos para la definición de estándares de conducta, para la delimitación de responsabilidades y para la operacionalización de la evaluación del desempeño.

El Código de Ética para Pares Académicos ocupa un lugar central en este entramado. Su importancia radica en que traduce los principios generales del sistema de acreditación en criterios concretos de actuación profesional. A través de este instrumento se establecen deberes relacionados con la imparcialidad, la independencia

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de criterio, la confidencialidad, el respeto por la autonomía institucional, la integridad en el ejercicio del juicio evaluativo, la responsabilidad frente al uso de la información y la obligación de mantener una conducta respetuosa y rigurosa durante todas las etapas del proceso. Desde esta perspectiva, el código no se limita a formular orientaciones abstractas, sino que define condiciones mínimas de comportamiento que deben observar los pares en su relación con la institución evaluada, con los demás miembros de la comisión y con el propio CNA.

Este referente ético resulta especialmente relevante para la evaluación del desempeño, porque una parte sustantiva del ejercicio del par no puede valorarse únicamente a partir de la calidad técnica de sus apreciaciones, sino también en función de la forma como construye su relación con los actores del proceso. El respeto por la autonomía institucional, la ausencia de sesgos, la reserva sobre la información conocida en la visita, la prudencia en la formulación de juicios y la claridad en la comunicación son dimensiones que inciden directamente en la legitimidad del proceso de evaluación externa. En consecuencia, el desempeño del par debe entenderse como una combinación de competencia técnica y conducta ética, y el sistema de evaluación debe ser capaz de captar ambas dimensiones de manera diferenciada pero articulada.

Junto a este componente ético, el CNA dispone de lineamientos técnicos que orientan el desarrollo del proceso de evaluación externa y, de manera más específica, la forma en que se evalúa la gestión de los pares académicos. Estos lineamientos incluyen documentos de uso interno, orientaciones de procedimiento, definiciones operativas del rol del par y formatos diseñados para recoger la valoración de los distintos actores que intervienen en la visita y en las etapas posteriores del proceso. Su función principal ha sido estandarizar prácticas, ordenar secuencias de actuación y ofrecer criterios homogéneos para el diligenciamiento de los instrumentos de evaluación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Dentro de este conjunto, adquiere particular importancia el sistema de evaluación de pares académicos actualmente utilizado por el CNA, estructurado a través de formatos aplicados a la institución, al par coordinador, a los pares miembros de la comisión y a instancias de revisión del informe. Este sistema evidencia que el Consejo ha reconocido la necesidad de contar con mecanismos de retroalimentación y seguimiento sobre el desempeño de los evaluadores externos. Sin embargo, también muestra que la regulación técnico-operativa del proceso ha dependido en buena medida de instrumentos de uso interno cuya fuerza normativa, alcance funcional y grado de articulación con el modelo vigente no siempre aparecen suficientemente explicitados.

Desde el punto de vista del análisis de este proyecto, los lineamientos técnicos cumplen una doble función. Por un lado, permiten reconstruir cómo ha sido operacionalizada hasta ahora la evaluación del desempeño de los pares y cuáles son las dimensiones que el sistema ha priorizado de hecho. Por otro, ofrecen una base empírica e institucional para identificar vacíos, redundancias, ambigüedades o desalineaciones frente al Modelo de Acreditación 2025. En este sentido, no se trata simplemente de asumir los formatos existentes como un dato dado, sino de analizarlos críticamente a la luz de los estándares superiores que los deberían orientar.

Una cuestión particularmente relevante es que estos lineamientos, aun cuando son indispensables para la operación del sistema, no siempre aparecen formalizados mediante actos administrativos con suficiente claridad sobre su alcance, obligatoriedad y efectos. Esta situación no invalida su uso institucional, pero sí plantea interrogantes sobre su fuerza como referente uniforme para todos los actores y sobre la conveniencia de fortalecer su soporte formal, especialmente cuando sus resultados pueden servir de insumo para decisiones de seguimiento, permanencia, acompañamiento o mejora en relación con los pares académicos.

En suma, el Código de Ética y los lineamientos técnicos del CNA constituyen el nivel más próximo y operativo del marco aplicable a la evaluación del desempeño de los pares académicos. Mientras el primero define estándares de conducta y

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

responsabilidad profesional, los segundos organizan la traducción práctica de esos estándares en mecanismos concretos de seguimiento y valoración. Su análisis resulta indispensable para comprender tanto la configuración actual del sistema como las bases sobre las cuales debe plantearse su fortalecimiento.

2.4. Implicaciones normativas para la evaluación del desempeño de los pares

El marco normativo examinado en los apartados anteriores permite establecer que la evaluación del desempeño de los pares académicos no puede entenderse como un ejercicio meramente operativo ni como una valoración informal de la experiencia de visita. Por el contrario, se trata de un proceso que debe estructurarse sobre criterios explícitos, verificables y jurídicamente consistentes, en la medida en que recae sobre actores cuya intervención incide en decisiones institucionales de alta relevancia dentro del sistema de aseguramiento de la calidad.

Una primera implicación consiste en que la evaluación del desempeño del par debe estar alineada con la naturaleza y el alcance de la función que este desempeña. El par académico participa como evaluador externo dentro de un procedimiento institucional regulado, formula apreciaciones técnicas fundadas en evidencia y contribuye a la construcción de juicios que sirven de insumo para la toma de decisiones del CNA. En consecuencia, su evaluación no puede limitarse a aspectos de comportamiento general o cumplimiento formal, sino que debe considerar, de manera integrada, su capacidad para interpretar el modelo de acreditación, analizar información cuantitativa y cualitativa, valorar evidencias con rigor, comunicarse de manera adecuada y actuar conforme a los estándares éticos exigibles.

Una segunda implicación se refiere a la necesidad de diferenciar con claridad los planos de la evaluación. El sistema debe distinguir entre la valoración del desempeño del par, la revisión procedimental y administrativa del proceso, y el juicio sustantivo sobre la calidad del programa o de la institución evaluada. Esta diferenciación es fundamental para preservar la distribución de competencias entre los distintos actores. El sistema de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

evaluación de pares debe valorar cómo el par cumple su rol, pero no puede confundirse con la valoración final sobre la acreditación, ni trasladar a instancias operativas competencias que corresponden a los consejeros del CNA. De igual manera, la revisión que realiza la Secretaría Técnica debe concentrarse en aspectos de calidad procedimental, trazabilidad, oportunidad y consistencia formal, sin sustituir el juicio técnico propio del evaluador externo ni la deliberación de las instancias decisorias.

Una tercera implicación deriva de los principios del debido proceso, la transparencia y la trazabilidad. Dado que la actuación del par se inserta en un procedimiento administrativo complejo, la evaluación de su desempeño debe apoyarse en criterios previamente definidos, instrumentos comprensibles y evidencias suficientemente documentadas. No resulta consistente con el marco normativo un sistema basado únicamente en apreciaciones genéricas, criterios implícitos o mecanismos de retroalimentación poco estructurados. La evaluación debe permitir reconstruir con claridad qué dimensión del desempeño fue observada, con base en qué evidencia, por parte de qué actor y con qué finalidad institucional. Esta exigencia no solo fortalece la calidad del sistema, sino que también protege su legitimidad frente a los propios pares y frente a la institucionalidad que lo administra.

Una cuarta implicación se relaciona con el contenido mismo de las dimensiones a evaluar. A la luz del marco normativo vigente, la evaluación del desempeño del par debe abarcar, como mínimo, componentes asociados con la competencia técnica, la conducta ética, la relación con la institución evaluada, el manejo de la información, la capacidad de trabajo colegiado, la calidad del juicio evaluativo y el cumplimiento de responsabilidades procedimentales. Esta amplitud responde a que el rol del par no se agota en emitir conceptos, sino que supone actuar dentro de un marco de responsabilidad pública, respeto por la autonomía institucional, confidencialidad y rigor metodológico. En otras palabras, el sistema debe valorar tanto lo que el par hace como la manera en que lo hace.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una quinta implicación consiste en la necesidad de asegurar coherencia entre el modelo de acreditación vigente y el modelo de evaluación del desempeño del par. Si el sistema de acreditación exige a las instituciones procesos de autorregulación, consistencia interna, reconocimiento del contexto, resultados, impactos, equidad, diversidad y mejoramiento continuo, la evaluación del par debe verificar si este incorpora efectivamente esos referentes al momento de realizar su labor. No sería consistente con el marco normativo que el CNA promueva una comprensión compleja e integral de la alta calidad y, al mismo tiempo, evalúe a sus pares mediante instrumentos centrados exclusivamente en puntualidad, forma o impresiones generales de comportamiento. La alineación entre ambos niveles constituye, por tanto, una condición esencial de coherencia institucional.

Finalmente, el análisis normativo pone de relieve que la evaluación del desempeño de los pares debe cumplir una función no solo de control, sino también de formación y mejoramiento. El marco aplicable permite entender que la valoración del desempeño no debe reducirse a un mecanismo de calificación aislada, sino que debe producir información útil para retroalimentar el ejercicio del par, orientar procesos de acompañamiento, fortalecer capacidades y apoyar la gestión del banco de evaluadores. Esta función formativa resulta especialmente importante en un sistema que aspira a preservar altos estándares de calidad, legitimidad y consistencia técnica en el largo plazo.

En síntesis, las implicaciones normativas examinadas muestran que la evaluación del desempeño de los pares académicos debe diseñarse como un sistema estructurado, diferenciado, trazable y alineado con el modelo vigente de acreditación. Su legitimidad depende de que se apoye en criterios claros, en instrumentos coherentes con la función evaluada y en una comprensión precisa de las competencias y responsabilidades que corresponden a cada actor dentro del proceso.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

2.5. Oportunidades de fortalecimiento identificadas desde el análisis normativo

El análisis normativo desarrollado permite identificar varias oportunidades de fortalecimiento del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos. Estas oportunidades no surgen de una ausencia de referentes regulatorios, sino, por el contrario, de la necesidad de articular de manera más consistente el marco jurídico general, las normas específicas del sistema de aseguramiento de la calidad, los estándares éticos del CNA y los instrumentos técnico-operativos actualmente utilizados. En ese sentido, el principal reto no consiste en incorporar nuevas exigencias externas al sistema, sino en traducir de manera más clara, coherente y trazable las exigencias ya existentes en el diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación.

Una primera oportunidad de fortalecimiento se relaciona con la formalización del sistema de evaluación de pares. Si bien el CNA cuenta con lineamientos técnicos y formatos operativos que orientan este proceso, el análisis muestra la conveniencia de reforzar su soporte institucional mediante mecanismos formales de adopción que precisen su alcance, finalidad, uso y efectos. Esta formalización contribuiría a dotar al sistema de mayor seguridad jurídica, uniformidad de aplicación y claridad frente a los actores involucrados. También permitiría establecer con mayor precisión la función de los instrumentos dentro de la gestión del banco de pares, los procesos de retroalimentación y las decisiones de acompañamiento o permanencia.

Una segunda oportunidad consiste en fortalecer la alineación entre los instrumentos de evaluación del desempeño y el Modelo de Acreditación vigente. El análisis evidencia que el marco normativo actual exige una comprensión amplia de la calidad, centrada no solo en el cumplimiento formal, sino también en la pertinencia, los resultados, los impactos, la equidad, la diversidad, la relación con el contexto y la capacidad institucional de mejoramiento. En consecuencia, los instrumentos de evaluación del par deben reflejar con mayor claridad estas exigencias, de modo que sea posible valorar si el evaluador externo aplica efectivamente el modelo vigente en la construcción de sus juicios y en la lectura que hace de la realidad institucional.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una tercera oportunidad se refiere a la necesidad de hacer más explícita la diferenciación funcional entre tipos de evaluación. El análisis normativo muestra la importancia de distinguir con claridad entre la evaluación 360° del desempeño del par, la revisión procedimental y administrativa del proceso, y el juicio sustantivo sobre la calidad del programa o de la institución. Esta delimitación puede fortalecerse mediante instrumentos más claramente especializados, con propósitos definidos para cada actor y con criterios ajustados a la naturaleza de la información que cada uno está en capacidad de aportar. Una mejor diferenciación contribuiría a evitar redundancias, reducir ambigüedades y preservar la distribución de competencias dentro del sistema.

Una cuarta oportunidad de fortalecimiento radica en mejorar la trazabilidad del proceso de evaluación del desempeño. Desde la perspectiva normativa, resulta importante que el sistema permita reconstruir con claridad qué dimensión fue evaluada, quién la valoró, con base en qué evidencia y con qué finalidad institucional. Esto exige instrumentos con formulaciones más precisas, escalas mejor definidas, criterios observables y espacios cualitativos orientados a sustentar las valoraciones emitidas. La trazabilidad no solo fortalece la robustez técnica del sistema, sino que también mejora su legitimidad y su utilidad para procesos de seguimiento y mejora continua.

Una quinta oportunidad se relaciona con la incorporación más explícita de componentes asociados a ética, confidencialidad, conflicto de interés y responsabilidad en el manejo de la información. Aunque estos elementos ya están presentes en el marco normativo y en el Código de Ética, su traducción en los instrumentos de evaluación puede fortalecerse mediante preguntas, declaraciones o campos específicos que permitan verificar de manera más directa el cumplimiento de estas obligaciones. Esto resulta particularmente relevante en un contexto en el que la legitimidad del proceso de acreditación depende no solo del rigor técnico del análisis, sino también de la integridad con la que este se desarrolla.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, el análisis normativo pone de manifiesto la conveniencia de consolidar la función formativa del sistema de evaluación de pares. En lugar de operar únicamente como un mecanismo de control posterior, el sistema puede fortalecerse si sus resultados se utilizan de manera sistemática para retroalimentar a los evaluadores, orientar procesos de capacitación, identificar necesidades de acompañamiento y mejorar la calidad del banco de pares en el mediano y largo plazo. Esta orientación es plenamente consistente con el marco del aseguramiento de la calidad, en la medida en que traslada al propio sistema de evaluación de pares la lógica de mejoramiento continuo que el modelo exige a las instituciones evaluadas.

En conjunto, estas oportunidades muestran que el fortalecimiento del sistema no depende únicamente de ajustar formularios o redistribuir momentos de aplicación, sino de consolidar una arquitectura de evaluación más clara, consistente y alineada con el marco normativo vigente. Este hallazgo sirve de base para los capítulos siguientes, en los que se desarrollará la propuesta de rediseño de instrumentos y de organización metodológica del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos.

Capítulo 3. Referentes nacionales e internacionales para la evaluación de pares académicos

El fortalecimiento de los sistemas de aseguramiento de la calidad en educación superior exige revisar de manera permanente no solo los criterios de evaluación aplicables a instituciones y programas, sino también los mecanismos mediante los cuales se valora el desempeño de quienes ejercen la función de evaluación externa. En este contexto, la evaluación de pares académicos constituye un componente estratégico, en tanto de su idoneidad, rigor, independencia y capacidad analítica depende, en buena medida, la solidez técnica y la legitimidad de los procesos de acreditación.

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) de Colombia ha desarrollado un esquema particularmente robusto para este propósito, sustentado en un sistema de retroalimentación múltiple que incorpora diferentes perspectivas sobre el desempeño

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

del par académico y sobre la calidad del principal producto de su trabajo: el informe de evaluación externa. Este modelo, consolidado en seis formatos diferenciados, permite recoger información proveniente de la institución evaluada, del par coordinador, de los demás integrantes del equipo, del propio evaluador y del consejero del CNA encargado del caso. En conjunto, este esquema configura una aproximación integral que supera modelos más restringidos centrados exclusivamente en la percepción institucional o en controles internos no formalizados.

A partir de esta base, el presente capítulo desarrolla un análisis comparado de referentes nacionales e internacionales relacionados con la evaluación de pares académicos, con el fin de identificar prácticas, criterios y mecanismos relevantes que permitan contextualizar y valorar el modelo implementado por el CNA. El análisis incluye experiencias de agencias y sistemas de aseguramiento de la calidad de países con trayectorias consolidadas en la materia, particularmente de la OCDE, así como algunos referentes latinoamericanos que resultan pertinentes por su cercanía institucional, normativa o metodológica. La revisión se centra tanto en los mecanismos explícitos de evaluación del desempeño de los pares como en procedimientos equivalentes o funcionalmente comparables, aun cuando no se presenten bajo la misma denominación.

Más que una descripción aislada de experiencias internacionales, este capítulo busca establecer puntos de comparación útiles para valorar el grado de desarrollo, formalización y consistencia del esquema colombiano. Para ello, se consideran dimensiones como el tipo de actor que evalúa, el momento en que ocurre la evaluación, la existencia o no de instrumentos estandarizados, el objeto evaluado, el uso de la información recopilada y el nivel de articulación entre las distintas fuentes de retroalimentación. Este enfoque permite no solo identificar similitudes y diferencias entre modelos, sino también reconocer tendencias, vacíos y oportunidades de fortalecimiento.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En esa medida, el capítulo aporta un marco de referencia para comprender el lugar que ocupa el sistema del CNA frente a otras experiencias y para sustentar, con base en evidencia comparada, posibles líneas de ajuste o consolidación. Su propósito no es trasladar mecánicamente prácticas externas al contexto colombiano, sino extraer lecciones relevantes y criterios de análisis que contribuyan al perfeccionamiento de un modelo de evaluación de pares orientado por la calidad, la mejora continua, la trazabilidad y la consistencia técnica de las decisiones de acreditación.

3.1. Propósito del análisis comparado

El análisis comparado desarrollado en este capítulo tiene como propósito principal examinar referentes nacionales e internacionales sobre evaluación del desempeño de pares académicos, con el fin de identificar enfoques, mecanismos e instrumentos que permitan contextualizar y fortalecer la propuesta formulada para el Consejo Nacional de Acreditación. Este ejercicio parte de la premisa de que la calidad de los procesos de acreditación no depende únicamente del modelo aplicado a las instituciones y programas, sino también de la capacidad del sistema para valorar, retroalimentar y mejorar de manera continua el desempeño de quienes actúan como evaluadores externos.

En este sentido, la comparación no se plantea como un ejercicio descriptivo orientado exclusivamente a registrar experiencias foráneas, sino como una herramienta analítica para reconocer tendencias, similitudes, diferencias y vacíos en la forma como distintos sistemas de aseguramiento de la calidad abordan la evaluación de sus pares académicos. Su utilidad radica en que permite situar el modelo colombiano dentro de un marco más amplio de prácticas institucionales, identificar el grado de formalización y desarrollo de sus instrumentos, y valorar en qué medida su arquitectura responde a estándares internacionales de calidad, transparencia y mejoramiento continuo.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Un propósito adicional del análisis comparado es determinar hasta qué punto el esquema del CNA presenta rasgos convergentes con prácticas consolidadas en otros sistemas o, por el contrario, incorpora elementos distintivos que le confieren un carácter singular. Esta cuestión resulta particularmente relevante en el caso colombiano, dado que el modelo de evaluación de pares del CNA se estructura sobre una lógica multifuente que incluye heteroevaluación, coevaluación, autoevaluación y revisión del producto escrito generado por los evaluadores. En consecuencia, el análisis comparado permite establecer si estas prácticas cuentan con equivalentes funcionales en otros contextos, cómo se articulan en dichos sistemas y qué usos institucionales se da a la información resultante.

Asimismo, el análisis tiene como propósito identificar buenas prácticas susceptibles de ser consideradas en el fortalecimiento del sistema colombiano. Esto incluye aspectos relacionados con la formalización de instrumentos, la confidencialidad de la retroalimentación, la definición de criterios de evaluación, la utilización de la información para procesos de formación o gestión del banco de pares, y los mecanismos de control de calidad sobre los informes elaborados por los equipos de evaluación externa. La comparación permite, por tanto, reconocer no solo qué hacen otros sistemas, sino cuáles de esas prácticas resultan metodológicamente pertinentes y funcionalmente adaptables al contexto institucional y normativo del CNA.

De igual forma, el análisis busca aportar elementos para una lectura crítica del propio sistema vigente. La revisión de referentes externos no tiene como finalidad presuponer la superioridad de los modelos internacionales ni trasladar automáticamente sus soluciones al contexto colombiano. Su valor radica en ofrecer criterios de contraste que permitan evaluar con mayor precisión las fortalezas y limitaciones del modelo actual del CNA, así como distinguir entre elementos que conviene preservar, componentes que requieren ajuste y vacíos que podrían ser atendidos mediante mejoras en el diseño de los instrumentos o en la arquitectura general del sistema de evaluación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, este ejercicio comparado tiene un propósito estratégico dentro del informe: servir de soporte para la formulación de una propuesta de evaluación del desempeño de los pares académicos que sea técnicamente sólida, conceptualmente consistente y metodológicamente informada. En otras palabras, la comparación no constituye un capítulo aislado, sino una pieza de fundamentación para el diseño posterior de la batería de instrumentos y para la definición de criterios que respondan tanto a las exigencias del contexto colombiano como a aprendizajes relevantes observados en otros sistemas de aseguramiento de la calidad.

3.2. Criterios utilizados para la comparación

Con el fin de garantizar que el análisis comparado tuviera consistencia metodológica y utilidad práctica para el diseño de la propuesta, se definieron criterios de comparación comunes aplicables a los distintos referentes revisados. Estos criterios permitieron examinar no solo la existencia o ausencia de mecanismos de evaluación de pares académicos, sino también la forma en que dichos mecanismos están concebidos, formalizados e integrados dentro de los sistemas de aseguramiento de la calidad. En consecuencia, la comparación no se limitó a identificar instrumentos equivalentes en sentido estricto, sino que incluyó prácticas funcionalmente comparables que cumplen objetivos similares dentro de los procesos de evaluación externa.

Un primer criterio correspondió al objeto de evaluación, es decir, aquello que efectivamente se valora dentro de cada sistema. En algunos casos, la retroalimentación se concentra en el desempeño individual del par académico durante la visita; en otros, se orienta al funcionamiento del equipo evaluador, al liderazgo del coordinador o a la calidad del informe final elaborado por los pares. Esta distinción fue fundamental, dado que el modelo del CNA no se limita a valorar la conducta o actuación de los evaluadores, sino que también incorpora la revisión del principal producto técnico derivado de su labor. Por ello, el análisis consideró tanto mecanismos centrados en la persona evaluadora como aquellos dirigidos al producto escrito o al proceso evaluativo en su conjunto.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Un segundo criterio fue el actor evaluador, entendido como la fuente desde la cual se emite la valoración. Este aspecto permitió establecer si la evaluación proviene de la institución o programa visitado, del par coordinador, de los demás miembros del equipo, del propio evaluador mediante autoevaluación, del staff técnico de la agencia, del órgano colegiado decisorio o de otros actores vinculados al proceso. Este criterio fue especialmente relevante para valorar el grado de pluralidad de perspectivas que incorpora cada sistema, así como para identificar si existen esquemas de retroalimentación multifuente o si predominan mecanismos unidireccionales y centralizados.

En tercer lugar, se consideró el grado de formalización del mecanismo evaluativo. Bajo este criterio se examinó si la retroalimentación se canaliza mediante instrumentos estandarizados, formularios oficiales, rúbricas, listas de chequeo o procedimientos expresamente regulados, o si, por el contrario, opera a través de mecanismos informales, no documentados o integrados de manera implícita en otras fases del proceso. Este criterio permitió diferenciar entre sistemas que han institucionalizado la evaluación del desempeño de pares como parte estructural de su modelo y aquellos en los que la retroalimentación existe, pero sin un desarrollo procedimental claro ni trazabilidad documental.

Un cuarto criterio fue el momento del proceso en que ocurre la evaluación. La comparación distinguió entre mecanismos aplicados inmediatamente después de la visita, durante la elaboración del informe, antes de su remisión a la institución, después de recibir observaciones factuales o en la etapa previa a la decisión final del órgano acreditador. Este aspecto resulta importante porque el momento de aplicación influye en la naturaleza de la información recogida: una evaluación realizada al cierre de la visita suele capturar la experiencia directa de interacción, mientras que una revisión posterior del informe se orienta al análisis de la calidad técnica del producto y de su utilidad para la toma de decisiones.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Un quinto criterio se relacionó con las dimensiones o aspectos evaluados. En este punto se revisó si los sistemas utilizan criterios explícitos y medibles, tales como competencias técnicas, aptitudes, actitudes, conocimientos del modelo, habilidades comunicativas, ética, trabajo en equipo, liderazgo, claridad argumentativa, consistencia metodológica o calidad de la evidencia. La presencia de criterios bien definidos constituye un elemento central para la validez y utilidad de cualquier sistema de evaluación del desempeño, ya que permite orientar mejor la recolección de información, reducir la subjetividad extrema y facilitar la posterior interpretación de resultados.

Un sexto criterio fue el uso institucional de la información recopilada. No bastaba con identificar que existiera retroalimentación; también fue necesario determinar para qué se emplea. En algunos sistemas, la información derivada de estas evaluaciones se utiliza para la mejora continua, la formación de pares, la actualización de guías metodológicas o la identificación de necesidades de capacitación. En otros, cumple una función más decisoria, al incidir en la continuidad de los evaluadores en el banco de pares, en su promoción a roles de coordinación, en la asignación de nuevas visitas o, en casos excepcionales, en su exclusión. Este criterio fue clave para valorar el grado de cierre del ciclo de calidad, es decir, la medida en que la evaluación se traduce efectivamente en acciones de mejoramiento o gestión.

Finalmente, se incorporó como criterio transversal la articulación entre mecanismos, entendida como el nivel de integración existente entre distintas fuentes de evaluación dentro de un mismo sistema. Algunos modelos cuentan con mecanismos aislados de retroalimentación, sin relación sistemática entre sí, mientras que otros —como el del CNA— combinan diversas perspectivas sobre el desempeño del par y sobre la calidad del informe, configurando un esquema más completo y trazable. Analizar esta articulación permitió valorar no solo la presencia de instrumentos, sino también la coherencia del diseño general y su potencial para ofrecer una comprensión integral del desempeño evaluado.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En conjunto, estos criterios proporcionaron una base analítica homogénea para examinar experiencias heterogéneas provenientes de distintos contextos nacionales e institucionales. A partir de ellos fue posible identificar no solo equivalencias formales, sino también similitudes funcionales, niveles diferenciados de desarrollo y aprendizajes aplicables al caso colombiano. De este modo, la comparación adquiere un sentido metodológico claro: no se trata de yuxtaponer experiencias, sino de analizarlas bajo parámetros comunes que permitan extraer conclusiones útiles para el fortalecimiento del sistema de evaluación de pares académicos del CNA.

3.3. Principales referentes revisados

Para el desarrollo del análisis comparado se revisaron referentes nacionales e internacionales provenientes de sistemas de aseguramiento de la calidad con distintos niveles de consolidación institucional, trayectorias regulatorias y grados de formalización en la evaluación del desempeño de pares académicos. La selección de estos referentes respondió a un criterio de pertinencia analítica: se priorizaron aquellos casos que permitieran identificar mecanismos explícitos o funcionalmente equivalentes a los componentes del modelo del CNA, especialmente en relación con la heteroevaluación, la coevaluación, la autoevaluación y la revisión de los informes de evaluación externa.

En el plano internacional, se consideraron en primer lugar experiencias de países de la OCDE con sistemas de educación superior y de acreditación ampliamente desarrollados. Entre ellos se incluyeron Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia y Alemania, debido a que representan tradiciones diversas de aseguramiento de la calidad y ofrecen puntos de comparación útiles tanto por sus coincidencias como por sus diferencias con el caso colombiano. En estos sistemas se revisaron documentos normativos, manuales de procedimiento, guías para evaluadores, reportes institucionales y lineamientos operativos de agencias o consejos responsables de la evaluación externa. El interés no se concentró únicamente en identificar formatos idénticos a los del CNA, sino también prácticas internas de revisión, control de calidad,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

formación de evaluadores y uso de retroalimentación para la gestión del cuerpo de pares.

Estados Unidos constituyó uno de los referentes más relevantes, en la medida en que varias de sus agencias acreditadoras han desarrollado procedimientos robustos para el seguimiento del desempeño de los evaluadores externos y para la revisión de los informes producidos durante las visitas. La revisión incluyó experiencias de agencias institucionales y especializadas, tales como Higher Learning Commission (HLC), SACSCOC y ABET, en las que se identifican mecanismos de control de calidad, procesos de revisión interna de informes, retroalimentación posterior a las visitas y criterios de formación o continuidad de evaluadores. Aunque el modelo estadounidense no suele estructurarse como un sistema 360° formalizado en formatos integrados, sí presenta prácticas relevantes en materia de evaluación del desempeño, gestión por competencias y mejoramiento continuo.

El Reino Unido fue incorporado por la importancia histórica de la Quality Assurance Agency (QAA) como referente internacional en evaluación externa y auditoría académica. La documentación revisada permitió observar procedimientos de moderación interna de informes, mecanismos de revisión factual por parte de las instituciones y una fuerte preocupación por la consistencia metodológica de los procesos. Aunque no se identificaron instrumentos formales equivalentes a todos los formatos del CNA, el sistema británico ofrece aprendizajes significativos en términos de control de calidad de los productos evaluativos, estandarización metodológica y aseguramiento de la validez de los juicios emitidos por los equipos revisores.

Canadá fue considerado por la diversidad de sus organismos de aseguramiento de la calidad y por la coexistencia de modelos provinciales y profesionales de evaluación externa. Se revisaron especialmente referentes como el Canadian Engineering Accreditation Board (CEAB), el Ontario Universities Council on Quality Assurance (OUCQA) y el Campus Alberta Quality Council (CAQC). Estos casos resultaron útiles para analizar cómo ciertos sistemas combinan estándares de calidad explícitos con

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

mecanismos de revisión editorial o metodológica de los informes, aun cuando no siempre dispongan de esquemas formales de evaluación entre pares o autoevaluación. El caso canadiense permitió, además, contrastar modelos más centrados en la consistencia del proceso con otros más próximos a la lógica de seguimiento del desempeño individual.

Australia fue incluida por su trayectoria en evaluación regulatoria y auditoría de la calidad en educación superior, particularmente a partir de experiencias asociadas a AUQA y, en periodos más recientes, a TEQSA. Aunque la evidencia revisada muestra una menor formalización de mecanismos de evaluación recíproca entre pares o de revisión sustantiva de informes comparable al esquema del CNA, el caso australiano aporta elementos relevantes sobre consistencia procedimental, presencia de staff especializado durante los procesos y articulación entre evaluación externa, análisis de riesgo y mejoramiento institucional.

Alemania, por su parte, ofreció un referente contrastante. Su sistema de acreditación, articulado entre agencias acreditadoras y el Akkreditierungsrat, permite observar un modelo donde la responsabilidad técnica del informe recae principalmente en el panel de expertos y en la agencia coordinadora, mientras que las verificaciones posteriores aparecen más orientadas a la completitud administrativa y al cumplimiento del procedimiento que a una evaluación integral del desempeño de los pares o a la revisión sustantiva del informe por una autoridad equivalente al consejero del CNA. Este caso resultó particularmente útil para mostrar que no todos los sistemas consolidados incorporan mecanismos de retroalimentación multifuente o controles sucesivos sobre el trabajo del equipo evaluador.

Junto con estos referentes de la OCDE, se incorporaron algunos casos latinoamericanos con el propósito de enriquecer la comparación desde contextos institucionales y regulatorios más cercanos al colombiano. En esta línea se revisaron experiencias de Chile, Argentina, México, Brasil y Paraguay, en la medida en que sus sistemas de evaluación externa presentan distintos grados de desarrollo en la formación de pares,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

en la regulación de visitas y en la recolección de retroalimentación sobre el desempeño de los evaluadores.

Chile fue revisado como uno de los sistemas latinoamericanos más consolidados en materia de acreditación, especialmente por la trayectoria de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) y por la evolución normativa introducida con la Ley 21.091. El análisis permitió identificar un sistema sólido en cuanto a criterios y estándares, pero con menor evidencia documental de mecanismos formales de evaluación del desempeño de los pares o de retroalimentación interna entre miembros del equipo evaluador. Este referente fue útil para contrastar sistemas técnicamente fuertes en la evaluación institucional, pero menos desarrollados en la evaluación del evaluador.

Argentina, a través de la experiencia de la CONEAU, ofreció un referente importante por la madurez de sus procesos de evaluación institucional y acreditación de carreras. La documentación revisada evidenció la existencia de comités de pares, guías metodológicas e instrumentos orientados a mejorar la calidad de los informes, aunque sin mecanismos formales comparables al modelo 360° del CNA. El caso argentino permitió observar un enfoque más centrado en la calidad del proceso y del informe como producto colegiado, antes que en la evaluación diferenciada de los desempeños individuales de los pares.

México fue considerado principalmente a través de los CIEES y, de manera complementaria, mediante referencias al modelo de FIMPES. El interés de este caso radicó en su énfasis en la selección, certificación y formación previa de los pares evaluadores, así como en el uso de encuestas institucionales para retroalimentar el desempeño de quienes participan en las visitas. Aunque no se identifican mecanismos amplios de evaluación entre pares o autoevaluación formal, el sistema mexicano aporta elementos valiosos sobre profesionalización del evaluador y uso de la retroalimentación para fines de continuidad o desarrollo de capacidades.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Brasil fue un referente particularmente relevante por cuanto el sistema SINAES, coordinado por INEP, sí contempla mecanismos formales para que las instituciones se pronuncien sobre la actuación de las comisiones evaluadoras y, además, prevé procedimientos de impugnación y control sobre la conducta de los evaluadores. Esto convierte al caso brasileño en uno de los más cercanos, dentro de la región, a la lógica de retroalimentación estructurada sobre el desempeño del par, aunque sin alcanzar el nivel de integración multifuente que caracteriza al esquema del CNA colombiano.

Finalmente, Paraguay fue incluido por la evolución reciente de la ANEAES en la formalización de mecanismos de evaluación del desempeño de pares evaluadores. Las resoluciones revisadas muestran avances significativos en la institucionalización de formularios, categorías de evaluación y acciones derivadas de los resultados, incluyendo capacitación, seguimiento y exclusión del registro de pares en casos de bajo desempeño reiterado. Este referente resulta especialmente valioso porque evidencia que, aun en sistemas regionales menos antiguos, es posible avanzar hacia modelos más explícitos y operativos de evaluación del evaluador.

En el plano nacional, el principal referente analizado fue el propio sistema del Consejo Nacional de Acreditación, no solo como objeto de comparación, sino como punto de partida para valorar el grado de desarrollo de la propuesta colombiana frente a otros modelos. La revisión de los seis formatos implementados por el CNA permitió identificar una arquitectura de evaluación particularmente amplia, en la que confluyen varias fuentes de información sobre el desempeño del par y sobre la calidad del informe de evaluación externa. Esta estructura sirvió como eje organizador del análisis comparado, en la medida en que los referentes internacionales y regionales fueron examinados en función de su cercanía o distancia respecto de cada uno de esos componentes.

En síntesis, los referentes seleccionados ofrecieron una base suficientemente amplia y diversa para examinar la evaluación de pares académicos desde distintas tradiciones institucionales. Algunos casos aportaron evidencia sobre mecanismos formales de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

retroalimentación; otros, sobre control de calidad de informes, formación de evaluadores, evaluación de liderazgo o uso de información para la gestión del banco de pares. En conjunto, esta revisión permitió construir un panorama comparado robusto, a partir del cual fue posible identificar tendencias, buenas prácticas y elementos diferenciales útiles para valorar y fortalecer el modelo colombiano.

3.4. Buenas prácticas identificadas

La revisión de referentes nacionales e internacionales permitió identificar un conjunto de buenas prácticas relevantes para el fortalecimiento de los sistemas de evaluación del desempeño de pares académicos. Aunque no todos los países analizados cuentan con un modelo tan estructurado como el del CNA, sí presentan mecanismos, criterios o procedimientos que, considerados en conjunto, permiten reconocer tendencias consistentes en materia de aseguramiento de la calidad del evaluador externo y del informe que este produce. Estas buenas prácticas no se manifiestan necesariamente bajo una misma forma institucional, pero convergen en un objetivo común: garantizar que la evaluación externa sea técnicamente rigurosa, metodológicamente consistente, éticamente sólida y útil para la toma de decisiones.

Una primera buena práctica identificada es la incorporación de múltiples fuentes de retroalimentación sobre el desempeño del par académico. En varios sistemas revisados, aun cuando no exista un modelo integral de evaluación 360°, se observa la presencia de mecanismos mediante los cuales la institución evaluada, el coordinador del equipo, el staff técnico o la propia agencia aportan información sobre el desempeño del evaluador. Esta pluralidad de miradas constituye una fortaleza porque reduce la dependencia de una sola fuente de juicio, permite contrastar percepciones y mejora la validez interpretativa de los resultados. Desde esta perspectiva, una práctica valiosa no consiste únicamente en preguntar si el par cumplió bien su función, sino en hacerlo desde distintos lugares del proceso, capturando dimensiones complementarias del desempeño.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una segunda buena práctica corresponde a la formalización de los instrumentos y procedimientos de evaluación. Los casos más consistentes muestran que la retroalimentación produce mayores efectos cuando está soportada en formatos estandarizados, criterios explícitos, campos definidos y rutas procedimentales claras. La existencia de formularios, listas de chequeo, rúbricas o protocolos de revisión facilita la trazabilidad, permite comparar resultados entre casos y disminuye la dispersión o ambigüedad en la información recogida. Esta formalización también fortalece la legitimidad del sistema, en la medida en que los actores conocen anticipadamente qué se evalúa, quién lo evalúa y con qué propósito institucional se utilizarán los resultados.

Una tercera buena práctica es la definición de criterios claros, observables y técnicamente pertinentes para valorar el desempeño de los pares y la calidad de sus informes. En los sistemas más desarrollados, la evaluación no se apoya en apreciaciones genéricas o impresiones globales, sino en dimensiones concretas como preparación previa, conocimiento del modelo, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, respeto por la autonomía institucional, consistencia metodológica, claridad argumentativa, suficiencia de la evidencia y utilidad del informe para la decisión. La explicitación de estos criterios mejora la calidad de la retroalimentación y evita que la evaluación se reduzca a juicios vagos o excesivamente subjetivos. Además, facilita la identificación de necesidades específicas de formación o acompañamiento.

Una cuarta buena práctica es el uso efectivo de la información recopilada para la mejora continua. En varios referentes internacionales, la evaluación del desempeño de los pares no constituye un trámite aislado ni una simple actividad de cierre, sino un insumo para decisiones concretas sobre permanencia en el banco de evaluadores, asignación de nuevas visitas, promoción a roles de liderazgo, necesidades de capacitación o ajustes en la formación inicial. Esta orientación hacia el uso institucional de la información es central, porque da sentido al proceso evaluativo y cierra el ciclo de calidad. La buena práctica no radica únicamente en recolectar datos, sino en transformarlos en decisiones, retroalimentación y acciones de fortalecimiento.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una quinta buena práctica identificada es la revisión interna de los informes de evaluación externa antes de su uso para comentarios institucionales o para la toma de decisiones finales. En distintos países se observan mecanismos de control editorial, metodológico o técnico sobre los informes producidos por los equipos evaluadores. Aunque en algunos casos esta función recae en staff técnico o editores, y no en miembros del órgano decisorio, la lógica común es que el informe debe superar una instancia de verificación que asegure claridad, consistencia, alineación con los criterios y ausencia de afirmaciones improcedentes o insuficientemente sustentadas. Esta práctica refuerza la confiabilidad del producto técnico y protege la calidad del proceso en su conjunto.

Una sexta buena práctica es la diferenciación entre revisión formal y revisión sustantiva del informe. Si bien no todos los sistemas separan explícitamente estos momentos, la comparación sugiere que resulta metodológicamente útil distinguir entre una verificación inicial de requisitos formales, completitud y ajuste al formato, y una evaluación posterior de la profundidad analítica, la coherencia argumentativa y la utilidad del informe para el juicio final. Esta diferenciación permite ordenar mejor el flujo del proceso, evitar confusiones entre errores de forma y debilidades de fondo, y asignar responsabilidades más claras a quienes intervienen en cada etapa de la revisión.

Una séptima buena práctica consiste en asegurar la confidencialidad de la retroalimentación, especialmente cuando esta es emitida por instituciones evaluadas o por miembros del mismo equipo de pares. La evidencia comparada sugiere que la sinceridad, especificidad y utilidad de las respuestas mejora cuando los actores tienen la garantía de que sus valoraciones no serán utilizadas de manera personalizada o retaliatoria. La confidencialidad favorece una cultura de mejora y disminuye los incentivos a emitir respuestas complacientes o excesivamente defensivas. En este sentido, la protección de la identidad de quien evalúa no constituye un detalle operativo menor, sino una condición de calidad del sistema de retroalimentación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una octava buena práctica es la calibración de quienes revisan, evalúan o interpretan la información. En los sistemas donde diferentes actores aplican criterios semejantes —por ejemplo, varios chairs, consejeros o editores— resulta indispensable contar con orientaciones comunes, ejemplos, lineamientos y espacios de discusión que reduzcan la variabilidad no deseada en los juicios emitidos. La calibración permite mejorar la consistencia interevaluador y es especialmente importante cuando los resultados tienen implicaciones en la continuidad de los pares o en la calidad del informe que servirá de base para una decisión de acreditación. No basta, entonces, con definir criterios: también es necesario asegurar que quienes los aplican los comprendan de manera semejante.

Una novena buena práctica es la articulación entre evaluación del desempeño y desarrollo de capacidades. Los sistemas más sólidos no entienden la evaluación como un mecanismo exclusivamente sancionatorio, sino como una herramienta para orientar procesos de formación, mentoría y acompañamiento. Esto se observa, por ejemplo, en experiencias donde los resultados de las evaluaciones se utilizan para definir capacitaciones adicionales, acompañar a evaluadores novatos, promover trayectorias hacia roles de coordinación o reforzar competencias específicas como la redacción de informes, la conducción de entrevistas o la argumentación basada en evidencia. La buena práctica consiste, en consecuencia, en vincular de manera orgánica la evaluación con el fortalecimiento profesional del cuerpo de pares.

Finalmente, una décima buena práctica es la gestión integrada y acumulativa de la información sobre evaluadores e informes. Aunque no todos los sistemas lo hacen con el mismo nivel de sofisticación, la tendencia comparada muestra la importancia de consolidar historiales de desempeño, registrar observaciones recurrentes, identificar patrones y utilizar esa información para la gestión estratégica del sistema. Esto permite pasar de una lógica episódica, centrada en cada visita individual, a una lógica longitudinal de seguimiento y mejora continua. Cuando la información se integra adecuadamente, es posible identificar fortalezas consolidadas, necesidades

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

persistentes, diferencias por áreas disciplinares o trayectorias de mejoramiento en el tiempo.

En conjunto, estas buenas prácticas muestran que los sistemas más robustos no se limitan a evaluar si la visita se realizó, sino que examinan la calidad del ejercicio evaluativo desde varias dimensiones y utilizan esa información para fortalecer la credibilidad, coherencia y efectividad del aseguramiento de la calidad. El caso colombiano destaca de manera particular porque varias de estas prácticas ya se encuentran incorporadas en su modelo. No obstante, la comparación también evidencia oportunidades para profundizar su aprovechamiento, mejorar la articulación entre instrumentos y reforzar la utilización de los resultados en clave de formación, calibración y gestión estratégica del cuerpo de pares.

3.5. Lecciones aplicables al contexto colombiano

El análisis comparado permite extraer varias lecciones relevantes para el contexto colombiano y, en particular, para el fortalecimiento del sistema de evaluación del desempeño de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación. La principal conclusión es que el modelo del CNA no solo resulta consistente con tendencias observadas en sistemas internacionales de aseguramiento de la calidad, sino que en varios aspectos presenta un mayor nivel de formalización, integralidad y trazabilidad que muchos de los referentes revisados. Esto significa que el desafío para Colombia no es partir de cero ni replicar esquemas externos, sino consolidar, afinar y aprovechar estratégicamente un sistema que ya incorpora componentes altamente valiosos y distintivos.

Una primera lección es que la evaluación del desempeño de pares académicos adquiere mayor solidez cuando se estructura como un sistema multifuente y no como un mecanismo unidimensional. La experiencia comparada muestra que los modelos basados exclusivamente en la opinión de la institución evaluada o en controles internos de la agencia tienden a ofrecer una visión parcial del desempeño. En contraste, el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

esquema del CNA, al integrar heteroevaluación, coevaluación, autoevaluación y revisión del informe, permite construir una mirada más completa y equilibrada. La lección aplicable no consiste entonces en ampliar indiscriminadamente el número de instrumentos, sino en preservar la diversidad de fuentes y fortalecer su articulación analítica para que el sistema siga ofreciendo una comprensión integral del ejercicio del par académico.

Una segunda lección es que la formalización de instrumentos constituye una fortaleza que debe mantenerse, pero acompañarse de procesos permanentes de revisión y actualización. La comparación mostró que muchos sistemas internacionales cuentan con mecanismos funcionalmente similares a algunos componentes del modelo colombiano, pero no siempre los han documentado o estandarizado con la misma claridad. En el caso del CNA, la existencia de formatos diferenciados representa una ventaja institucional, pues facilita la trazabilidad, la consistencia y el análisis comparativo de resultados. Sin embargo, esa fortaleza solo se sostiene si los instrumentos se revisan periódicamente, se ajustan a la evolución del modelo de acreditación y se refinan con base en la experiencia acumulada en su aplicación.

Una tercera lección es que los criterios de evaluación deben permanecer estrechamente vinculados a competencias observables y a dimensiones efectivamente relevantes para la calidad del proceso. La comparación internacional evidencia que los sistemas más útiles son aquellos que no se limitan a apreciaciones generales, sino que valoran componentes concretos del desempeño, como preparación, capacidad analítica, ética, liderazgo, interacción con la institución, claridad argumentativa y calidad del informe. Para el contexto colombiano, esto implica seguir avanzando en la consolidación de marcos claros de aptitudes, actitudes, competencias y funciones esperadas del par académico, de modo que la evaluación no solo sea más precisa, sino también más útil para la formación, retroalimentación y toma de decisiones.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una cuarta lección es que el valor del sistema depende menos de la cantidad de información recogida que de la capacidad institucional para usarla de manera efectiva. En distintos países se identificaron prácticas relevantes de retroalimentación y control de calidad, pero también vacíos en el cierre del ciclo de mejora. En el caso del CNA, uno de los mayores potenciales del sistema 360° reside en que la información obtenida puede ser usada para múltiples fines: fortalecer la formación de pares, identificar necesidades de acompañamiento, apoyar decisiones sobre continuidad o promoción a roles de coordinación, mejorar la redacción de informes y ajustar orientaciones metodológicas. La lección central es que el sistema debe operar como un verdadero dispositivo de aprendizaje institucional y no como una acumulación de registros aislados.

Una quinta lección es la importancia de reforzar la dimensión formativa del sistema. La evidencia comparada sugiere que los modelos más sostenibles son aquellos en los que la evaluación del desempeño no se percibe únicamente como un control o filtro, sino como una herramienta de desarrollo profesional. Para el contexto colombiano, esto implica consolidar una cultura en la que la retroalimentación se traduzca en procesos de mejoramiento, mentoría, actualización y acompañamiento, especialmente para pares novatos o para quienes presenten brechas recurrentes en dimensiones específicas. Esta orientación formativa resulta particularmente importante en un campo como el de la evaluación externa, donde la calidad del juicio depende tanto del conocimiento técnico como de la capacidad de diálogo, interpretación y argumentación.

Una sexta lección se relaciona con la necesidad de calibrar a quienes aplican, interpretan o utilizan los instrumentos de evaluación. La comparación mostró que aun en sistemas formalizados pueden surgir variaciones importantes si no existen referentes comunes de interpretación. Para el caso colombiano, esto significa que la calidad del sistema no depende únicamente del diseño de los formatos, sino también de la consistencia con la que los aplican instituciones, pares coordinadores, evaluadores y consejeros. En consecuencia, se vuelve pertinente fortalecer orientaciones, ejemplos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de aplicación, espacios de discusión de casos y ejercicios de calibración que permitan alinear criterios y reducir diferencias no deseadas en la valoración del desempeño y de los informes.

Una séptima lección es que la revisión del informe de evaluación externa constituye un componente estratégico del aseguramiento de la calidad y debe preservarse como rasgo distintivo del modelo colombiano. Mientras varios sistemas internacionales cuentan con controles editoriales o metodológicos sobre los informes, pocos exhiben un esquema tan claramente diferenciado entre revisión formal y evaluación sustantiva como el que adopta el CNA mediante los Formatos 5 y 6. Esta doble revisión representa una ventaja importante para la trazabilidad y la calidad técnica del proceso. La lección aplicable no es simplificar esta arquitectura, sino fortalecer su eficiencia, su consistencia entre consejeros y el uso de la información que genera para mejorar la calidad futura de los informes producidos por los equipos de pares.

Una octava lección es la conveniencia de consolidar sistemas integrados de información que permitan hacer seguimiento longitudinal al desempeño de los pares académicos. La comparación evidencia que muchos sistemas utilizan la información de manera fragmentada o episódica, lo cual limita su valor estratégico. En el contexto colombiano, la existencia de múltiples fuentes de evaluación ofrece una oportunidad significativa para construir historiales de desempeño, identificar patrones recurrentes, analizar tendencias por áreas disciplinares o tipos de visita, y generar evidencia útil para la gestión del banco de pares. Esto requiere avanzar hacia una integración más sistemática de la información, con criterios claros de lectura e interpretación y con capacidades analíticas que permitan convertir los datos en decisiones.

Finalmente, una novena lección es que el sistema colombiano puede proyectarse no solo como un mecanismo interno de control y mejora, sino también como una práctica de referencia en el ámbito regional. La revisión comparada mostró que, en varios componentes, el modelo del CNA presenta un grado de desarrollo superior al observado en otros sistemas latinoamericanos e incluso incorpora elementos que no

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

aparecen con igual nivel de formalización en algunos referentes de la OCDE. Esto abre la posibilidad de que el CNA no solo aprenda de experiencias internacionales, sino que también consolide y documente su propia experiencia como un modelo transferible o inspirador para otras agencias de aseguramiento de la calidad interesadas en fortalecer la evaluación de sus pares académicos.

En suma, las lecciones derivadas del análisis comparado reafirman que el contexto colombiano cuenta con una base institucional robusta para consolidar un sistema avanzado de evaluación del desempeño de pares académicos. El camino más pertinente no es sustituir el modelo existente, sino profundizar sus fortalezas, ajustar sus componentes con criterio técnico y asegurar que la información producida se traduzca efectivamente en decisiones de mejora, formación, gestión y aseguramiento de la calidad. Desde esta perspectiva, el sistema del CNA no solo responde a exigencias contemporáneas de trazabilidad y control de calidad, sino que ofrece condiciones favorables para evolucionar hacia un modelo cada vez más integrado, formativo y estratégicamente aprovechado.

Capítulo 4. Diseño estadístico y muestra para la validación de los instrumentos

La validación empírica de los instrumentos diseñados para la evaluación integral del desempeño de los pares académicos exige una base estadística sólida que permita garantizar la confiabilidad de los resultados, la representatividad de los informantes seleccionados y la posibilidad de extraer conclusiones técnicamente sustentadas sobre el funcionamiento de los formatos propuestos. En esa medida, este capítulo presenta el diseño estadístico y la muestra definida para la aplicación de la metodología de validación, entendiendo que la calidad del instrumento no depende únicamente de su coherencia conceptual o de su alineación normativa, sino también de la rigurosidad con la que se pruebe en condiciones reales de aplicación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El propósito de este componente metodológico es asegurar que la validación de los instrumentos se realice sobre una base empírica consistente con las características de la población objetivo, integrada por los pares académicos registrados en las bases suministradas por el Ministerio de Educación Nacional. Dado que no resulta técnica ni operativamente necesario aplicar el ejercicio a la totalidad del universo disponible, se optó por un diseño muestral probabilístico que permite seleccionar un subconjunto representativo de dicha población, manteniendo niveles adecuados de precisión, control del error de muestreo y capacidad analítica para evaluar el comportamiento de los instrumentos en diferentes grupos de interés.

Desde esta perspectiva, el diseño de muestra no se limita a una decisión operativa orientada a reducir costos o tiempos de recolección. Constituye, en realidad, un componente central de la estrategia de validación, en la medida en que permite equilibrar eficiencia y representatividad, minimizar sesgos de selección y asegurar que los resultados observados reflejen de manera razonable la diversidad existente en la población de pares. Esto resulta particularmente importante en un estudio como el presente, donde la población presenta heterogeneidad en términos de áreas de conocimiento, tipologías de par y trayectorias dentro del sistema de aseguramiento de la calidad, factores que pueden incidir en la forma como se comprenden, responden y valoran los instrumentos diseñados.

En consonancia con lo anterior, para la validación se adoptó un diseño de muestreo probabilístico, estratificado y con selección aleatoria simple dentro de cada estrato, construido a partir de la depuración y organización del marco estadístico entregado por el Ministerio de Educación Nacional. La estratificación se definió con base en criterios sustantivos para el estudio, particularmente el área de conocimiento y la tipología del par, con el fin de asegurar una cobertura adecuada de la heterogeneidad de la población objetivo y mejorar la precisión de las estimaciones. A partir de este procedimiento fue posible consolidar una estructura muestral técnicamente consistente, apta para soportar tanto el ejercicio de validación de los instrumentos como la generación posterior de análisis sobre su desempeño.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El capítulo se organiza en seis apartados. En primer lugar, se presenta el propósito de la validación empírica, precisando su papel dentro del proceso general de diseño del sistema de evaluación. En segundo lugar, se describe la población objetivo y el proceso de depuración del universo de estudio. En tercer lugar, se desarrolla el diseño muestral adoptado, exponiendo sus fundamentos técnicos y sus principales características. En cuarto lugar, se explica el procedimiento seguido para la determinación del tamaño de la muestra. En quinto lugar, se presenta la distribución de la muestra entre los estratos definidos. Finalmente, se incluyen las consideraciones previstas para el análisis de resultados, en función de la validación de los instrumentos y de la futura construcción del indicador de desempeño.

En conjunto, este capítulo busca mostrar que la validación de los instrumentos no se apoya en una aplicación exploratoria o informal, sino en una estrategia metodológica rigurosa, diseñada para producir evidencia empírica útil, robusta y estadísticamente defendible. De esta manera, el diseño estadístico y la muestra se convierten en un soporte esencial para fortalecer la legitimidad técnica de la propuesta y para asegurar que las conclusiones derivadas de la validación sean pertinentes para la toma de decisiones del Ministerio de Educación Nacional y del Consejo Nacional de Acreditación.

4.1. Propósito de la validación empírica

La validación empírica constituye una fase central dentro del proceso de diseño del sistema de evaluación periódica del desempeño de los pares académicos, en tanto permite contrastar la solidez conceptual y técnica de los instrumentos con su comportamiento real en aplicación. No basta con que los formatos se encuentren adecuadamente estructurados desde el punto de vista normativo, metodológico o teórico; es indispensable verificar, mediante evidencia observada, que sus preguntas sean comprensibles, pertinentes, consistentes y efectivamente útiles para captar las dimensiones del desempeño que se busca evaluar. En este sentido, la validación

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

empírica funciona como un puente entre el diseño técnico del instrumento y su futura implementación institucional.

Su propósito principal es determinar en qué medida los instrumentos propuestos logran operar de manera adecuada sobre la población objetivo, produciendo información válida, confiable y analíticamente útil para la construcción del sistema de evaluación 360° planteado en esta consultoría. Esto implica examinar, entre otros aspectos, la claridad de los enunciados, la pertinencia de las escalas de respuesta, la consistencia interna de los bloques de evaluación, la suficiencia de las dimensiones incorporadas y la capacidad de los formatos para recoger información diferenciada según el rol del evaluador, el tipo de visita y la naturaleza del proceso evaluativo.

La validación empírica también tiene un propósito operativo y de aseguramiento de calidad. Su realización permite identificar de manera anticipada posibles problemas de diseño, tales como ambigüedades en la redacción, redundancias entre ítems, dificultades de diligenciamiento, baja variabilidad en las respuestas o problemas de aplicabilidad en determinados contextos. Detectar estos aspectos antes de la implementación definitiva del sistema resulta esencial para ajustar oportunamente los instrumentos, reducir riesgos de medición y mejorar la experiencia de los distintos actores que participarán en su aplicación. En otras palabras, esta fase no solo busca confirmar aciertos, sino también generar evidencia para introducir mejoras.

Adicionalmente, la validación empírica aporta insumos para establecer la viabilidad analítica del modelo propuesto de evaluación del desempeño. Dado que el sistema contempla la integración de múltiples formatos y la posterior construcción de indicadores sintéticos, es necesario comprobar que la información producida por cada instrumento tenga estabilidad, coherencia y capacidad discriminante suficiente. Esto permitirá evaluar si los resultados obtenidos son consistentes con la lógica de ponderaciones definida, si las dimensiones realmente diferencian niveles de desempeño y si el sistema puede transformarse, en una etapa posterior, en una

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

herramienta robusta para la toma de decisiones, la retroalimentación formativa y el mejoramiento continuo del banco de pares.

En el marco de esta consultoría, la validación empírica no debe entenderse únicamente como una prueba técnica de cuestionarios, sino como un ejercicio integral de verificación del modelo de evaluación en su conjunto. En efecto, mediante esta fase se busca valorar no solo cada formato de manera aislada, sino también la coherencia del sistema 360° como arquitectura de evaluación. Esto supone revisar si las distintas fuentes de valoración propuestas —instituciones, pares, coordinadores, autoevaluación y consejeros— producen información complementaria, pertinente y susceptible de integrarse en una lectura más completa del desempeño del par académico.

Por tanto, el propósito de la validación empírica es triple. En primer lugar, verificar la calidad técnica de los instrumentos en condiciones de aplicación real. En segundo lugar, generar evidencia para su ajuste y refinamiento antes de una eventual implementación institucional. En tercer lugar, comprobar la capacidad del sistema de evaluación diseñado para producir información útil, comparable y confiable, que sirva como fundamento para el fortalecimiento del ejercicio evaluativo del CNA y del Ministerio de Educación Nacional. Bajo esta lógica, la validación empírica se convierte en una etapa indispensable para dotar de legitimidad técnica, operativa y analítica a la propuesta formulada.

4.2. Población objetivo

La población objetivo para la validación de los instrumentos corresponde al conjunto de pares académicos registrados en la base de datos suministrada por el Ministerio de Educación Nacional, la cual constituye el referente principal para la identificación de los posibles informantes del estudio. Esta base contiene información individual sobre los pares habilitados, incluyendo variables de identificación, tipología, área de conocimiento y datos de contacto, lo que la convierte en el marco estadístico más

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

adecuado para estructurar el ejercicio muestral y organizar la recolección de información.

No obstante, para efectos del diseño estadístico, fue necesario diferenciar entre el universo inicial de referencia y la población efectivamente elegible para el estudio. El universo de estudio estuvo conformado por 2.756 registros de pares reportados por el Ministerio de Educación Nacional. Sin embargo, como parte del proceso de preparación del marco muestral, se realizó una depuración técnica orientada a mejorar la consistencia de la base y a definir con mayor precisión la población sobre la cual se aplicaría la validación. Como resultado de dicho proceso, la población objetivo quedó conformada por 2.519 pares académicos.

La depuración del marco respondió a varias decisiones metodológicas necesarias para garantizar que cada unidad estadística representara de manera adecuada a los sujetos de interés del estudio. En primer lugar, se revisaron las tipologías de pares contenidas en la base, identificando casos en los que una misma persona aparecía registrada más de una vez bajo distintas categorías. En algunos casos, un mismo individuo se encontraba hasta en cuatro registros diferentes, lo que hacía necesario establecer criterios de consolidación para evitar sobre representación en el marco muestral. Para estos eventos, se definió que cuando un registro correspondía simultáneamente a la categoría "nuevo" y a cualquier otra tipología, se mantendría la tipología distinta de "nuevo", por considerarse más informativa para los fines del estudio.

En segundo lugar, se estableció que la categoría de par coordinador podía coexistir con cualquier otra tipología sin constituir un duplicado excluyente. Esta decisión obedeció a la lógica funcional del proceso de evaluación externa, en el que un mismo par puede desempeñar el rol de coordinador y, al mismo tiempo, mantener su pertenencia a un campo disciplinar o a otra categoría sustantiva. Por ello, los registros asociados a esta condición se conservaron dentro del marco muestral, al considerarse relevantes para la construcción de los estratos y para la posterior estimación de resultados diferenciados por rol.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En tercer lugar, se decidió incluir dentro de la población objetivo a las personas clasificadas como "par académico exconsejero" y "par académico exrector", al entender que, para los efectos del ejercicio de validación, estas categorías siguen siendo pertinentes dentro del universo de pares académicos que participan o han participado en procesos de evaluación externa. Esta inclusión contribuye a preservar la amplitud y diversidad de la población de referencia y evita exclusiones que podrían afectar la representatividad del estudio.

Adicionalmente, durante la revisión de la base se identificaron algunos casos en los que no era posible establecer con claridad el área de conocimiento del par. Dado que el área de conocimiento constituía uno de los criterios sustantivos para la estratificación, estos registros no podían simplemente descartarse sin generar una pérdida de cobertura. En consecuencia, se optó por crear un estrato específico para los casos sin información disciplinar plenamente identificable, con el fin de mantener su inclusión dentro de la población objetivo y preservar la exhaustividad del marco muestral.

Como resultado de este proceso de organización y depuración, la población objetivo quedó estructurada en estratos muestrales definidos a partir de la combinación entre área de conocimiento y criterios de clasificación funcional de los pares. Esta organización permitió reconocer la heterogeneidad interna de la población y sentar las bases para la aplicación de un diseño probabilístico estratificado, adecuado para los propósitos de validación. En términos sustantivos, la población objetivo representa el conjunto de pares sobre los cuales se espera inferir el comportamiento de los instrumentos, por lo que su correcta delimitación resulta fundamental para asegurar la validez externa del ejercicio.

Desde el punto de vista de la cobertura del estudio, la población objetivo tiene alcance nacional, dado que la base del Ministerio de Educación Nacional integra pares académicos vinculados a diferentes regiones del país y pertenecientes a múltiples áreas del conocimiento. Sin embargo, aunque la cobertura es nacional, la desagregación

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

analítica prevista no responde a criterios territoriales, sino a variables sustantivas propias del objeto de estudio, particularmente el área de conocimiento y el tipo de par. Esto es consistente con el propósito de la validación, que no busca describir diferencias regionales, sino examinar el funcionamiento de los instrumentos en relación con perfiles académicos y roles de evaluación diversos.

En este marco, la unidad de observación, la unidad de análisis y la unidad de muestreo coinciden en cada uno de los pares académicos registrados en la base depurada del MEN. Esta coincidencia simplifica el diseño estadístico y fortalece la trazabilidad analítica del estudio, en la medida en que cada unidad seleccionada en la muestra corresponde directamente al sujeto sobre el cual se recogerá información y respecto del cual se analizarán los resultados de la validación. Así, la población objetivo no solo constituye un referente cuantitativo del tamaño del estudio, sino el fundamento empírico sobre el cual descansa la consistencia metodológica de todo el ejercicio.

4.3. Diseño muestral

Para la validación de los instrumentos se adoptó un diseño de muestreo probabilístico estratificado con selección aleatoria simple dentro de cada estrato, correspondiente a un esquema ESTMAS. La elección de este diseño responde a la necesidad de garantizar, por una parte, que cada unidad de la población objetivo tenga una probabilidad de selección conocida y superior a cero y, por otra, que la muestra refleje adecuadamente la heterogeneidad de la población de pares académicos registrada en la base depurada del Ministerio de Educación Nacional. Esta decisión es consistente con el propósito del estudio, que no solo busca obtener información agregada sobre la validación de los instrumentos, sino también asegurar que dicha validación incorpore la diversidad disciplinar y funcional presente en el universo de referencia.

El diseño parte del supuesto de que la población objetivo no es homogénea. Por el contrario, los pares académicos presentan diferencias sustantivas asociadas a su área de conocimiento, a su rol dentro de los procesos de evaluación externa y a ciertas

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

características derivadas de la organización del banco de pares. Cuando una población presenta este tipo de heterogeneidad, la estratificación constituye una estrategia metodológica especialmente adecuada, ya que permite dividir la población en subgrupos internamente más homogéneos y, de este modo, mejorar la precisión de las estimaciones frente a la que se alcanzaría con un diseño de muestreo aleatorio simple no estratificado.

En términos formales, si la población total U se divide en H estratos mutuamente excluyentes y exhaustivos, de tamaños $N_1, N_2, \dots, N_H$, el tamaño total de la población puede expresarse como:

$$N = \sum_{h=1}^{H} N_h$$

y en el peso relativo de cada estrato dentro de la población está dado por:

$$w_h = \frac{N_h}{N}$$

donde w_h representa la participación del estrato h en la población objetivo. Esta formulación es central en el diseño adoptado, ya que tanto la estimación del tamaño de muestra como su distribución posterior entre estratos dependen precisamente del peso relativo de cada uno y de su variabilidad interna.

En este estudio, la estratificación se definió a partir de la agrupación de la población según grandes áreas del conocimiento, una vez realizado el proceso de depuración y consolidación del marco muestral. Como resultado, se configuraron ocho estratos muestrales: Agronomía, veterinaria y afines; Bellas artes; Ciencias de la educación; Ciencias de la salud; Ciencias sociales y humanas; Economía, administración, contaduría y afines; Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines; y Matemáticas y ciencias naturales. Esta estructura permite organizar la población de manera analíticamente pertinente y es coherente con el hecho de que el comportamiento de los instrumentos puede variar según el contexto disciplinar del par académico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Dentro de cada estrato, la selección de unidades se efectuó mediante muestreo aleatorio simple. Esto implica que, para cada estrato h, todas las unidades que lo integran tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas, dada por la razón entre el tamaño de la muestra del estrato y su tamaño poblacional. Así, si n_h es el número de unidades seleccionadas en el estrato h, la fracción de muestreo intrasestrato puede expresarse como:

$$f_h = \frac{n_h}{N_h}$$

y la probabilidad de inclusión de las unidades pertenecientes a ese estrato se mantiene constante al interior del mismo. Esta condición de equiprobabilidad intrasestrato es fundamental, porque garantiza la consistencia del diseño con los supuestos de estimación y con el cálculo posterior de factores de expansión.

La adopción del diseño ESTMAS tiene tres características principales. En primer lugar, es probabilístico, porque cada unidad de la población tiene una probabilidad conocida y diferente de cero de ser seleccionada. Este rasgo es esencial para permitir inferencia estadística sobre la población objetivo y para construir estimadores insesgados de los parámetros de interés. En segundo lugar, es estratificado, dado que la población se organiza previamente en grupos con base en una variable de clasificación relevante para el estudio, en este caso el área de conocimiento. En tercer lugar, incorpora selección aleatoria simple dentro de cada estrato, lo cual simplifica la implementación operativa del diseño y facilita la estimación de parámetros y sus errores asociados.

La conveniencia de este diseño también se justifica desde el punto de vista de la eficiencia estadística. En el muestreo estratificado, la precisión de las estimaciones depende no solo del tamaño total de la muestra, sino también de la manera como esta se distribuye entre estratos y de la variabilidad existente en cada uno de ellos. Por esta razón, en el cálculo del tamaño muestral del capítulo siguiente se introducen los términos w_h y S_h, donde S_h representa la desviación estándar del estrato h, ajustada

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

según el efecto de diseño. En consecuencia, el diseño aquí descrito no solo organiza la población, sino que constituye la base lógica y matemática sobre la cual se construye la fórmula de tamaño de muestra presentada en el apartado 4.4.

De manera complementaria, este esquema garantiza que todos los estratos queden representados en la muestra, evitando que los grupos más numerosos absorban por completo la selección y que los estratos más pequeños queden subrepresentados o excluidos. Este aspecto es particularmente importante en una validación empírica de instrumentos, ya que el interés no se limita a producir estimaciones agregadas, sino también a observar el funcionamiento de los formatos en perfiles diversos de pares académicos. En ese sentido, la estratificación no solo mejora la precisión, sino que fortalece la validez analítica del ejercicio.

Desde el punto de vista operativo, la implementación del diseño se realizó mediante procedimientos de selección estratificada en R, utilizando herramientas especializadas para asegurar trazabilidad y reproducibilidad en la conformación de la muestra. Esto permitió garantizar que la muestra final mantuviera la estructura definida teóricamente y que las probabilidades de selección fueran consistentes con los supuestos del diseño.

En suma, el diseño muestral adoptado proporciona un marco metodológico sólido para la validación de los instrumentos. Al combinar estratificación sustantiva, selección aleatoria simple intrasestrato y probabilidades de inclusión conocidas, el esquema ESTMAS asegura representatividad, eficiencia y coherencia con la formulación matemática utilizada para determinar el tamaño de muestra y para construir posteriormente los factores de expansión y los estimadores de totales. De esta manera, el diseño muestral no constituye un componente aislado, sino la base estructural que articula la lógica estadística del capítulo y respalda la solidez técnica del ejercicio de validación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

4.4. Tamaño de muestra

Una vez definido el diseño de muestreo probabilístico estratificado con selección aleatoria simple dentro de cada estrato, corresponde determinar el tamaño mínimo de muestra requerido para la validación empírica de los instrumentos. En coherencia con la estructura presentada en el apartado anterior, el cálculo incorpora el tamaño total de la población objetivo, el peso relativo de cada estrato (w_h), su variabilidad interna (S_h) y el número total de estrato (H), con el fin de garantizar niveles adecuados de precisión y confiabilidad en las estimaciones.

Para la estimación del tamaño mínimo de muestra requerido en la encuesta de pares se adoptaron los siguientes criterios de diseño: nivel de confianza del 95%, error de muestreo del 5% y una precisión del 95%. Estos parámetros son consistentes con estándares técnicos ampliamente utilizados en estudios de validación y en ejercicios de inferencia estadística sobre poblaciones finitas. Bajo estos supuestos, se propuso una estrategia de muestreo insesgada basada en un diseño de muestreo aleatorio simple estratificado, es decir, un esquema ESTMAS.

El cálculo del tamaño total de muestra se realizó mediante la siguiente expresión:

$$n = \frac{(\sum_{h=1}^{H} w_h S_h)^2}{\frac{\varepsilon^2}{z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})}} + \frac{\sum_{h=1}^{H} w_h S_h^2}{N}}$$

donde:

$$S_h^2 = DEFF_h \sigma_h^2$$

En esta formulación, n representa el tamaño total de muestra requerido; N corresponde al tamaño total de la población objetivo; H es el número de estratos definidos en el diseño muestral; w_h es el peso relativo del estrato h, previamente definido como $w_h = N_h/N$ y S_h representa la desviación estándar del estrato, ajustada por el efecto de diseño. A su vez, ε corresponde al error máximo de muestreo tolerado y $z_{(1-\frac{\alpha}{2})}$ al valor crítico de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza establecido.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

4.5. Distribución de la muestra

Con base en el tamaño de muestra estimado y en la estructura del diseño estratificado definida previamente, la distribución de la muestra se realizó entre los ocho estratos muestrales construidos a partir de las grandes áreas del conocimiento identificadas en la base depurada de pares académicos. Esta distribución no obedeció a una asignación uniforme, sino a la lógica propia del diseño ESTMAS, según la cual el número de unidades seleccionadas en cada estrato depende de su peso relativo dentro de la población objetivo y de la variabilidad esperada en su interior. De esta manera, la muestra mantiene coherencia con la heterogeneidad de la población y asegura una representación adecuada de los distintos grupos que la componen.

La distribución estratificada de la muestra constituye una fase decisiva del diseño, en la medida en que traduce el tamaño total calculado en una asignación concreta de unidades por estrato. Su propósito es garantizar que cada subpoblación quede debidamente representada en la validación, evitando tanto la sobre concentración de casos en los estratos más numerosos como la subrepresentación de grupos pequeños, pero analíticamente relevantes. En este estudio, dicha lógica cobra especial importancia, dado que las áreas del conocimiento no solo difieren en su tamaño dentro del banco de pares, sino que también pueden presentar patrones diferenciados en la forma de comprender, diligenciar y valorar los instrumentos de evaluación propuestos.

Como se indicó en el apartado anterior, la asignación de la muestra entre estratos se realizó con base en la expresión:

$$n_h = n \frac{w_h S_h}{\sum_{h=1}^{H} w_h S_h}$$

donde n_h representa el tamaño de muestra correspondiente al estrato h, n el tamaño total de muestra, w_h el peso relativo del estrato y S_h su desviación estándar ajustada. Esta regla de asignación permite distribuir la muestra de manera eficiente, privilegiando aquellos estratos que, por su tamaño o por su variabilidad, tienen mayor incidencia en la precisión global de las estimaciones.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

No obstante, además de esta asignación teórica, en la implementación práctica del diseño se adoptó un criterio complementario de inclusión forzosa para los estratos con menos de 100 pares académicos. Esta decisión implicó que, en los estratos de tamaño reducido, todos los individuos de la población objetivo fueran incorporados a la muestra. Desde el punto de vista metodológico, esta medida mejora la cobertura en subpoblaciones pequeñas, elimina el error de muestreo al interior de esos estratos y fortalece la capacidad de análisis comparado entre grupos disciplinares. En consecuencia, la distribución final de la muestra responde a una combinación entre asignación estadística y ajuste operativo orientado a preservar la representatividad sustantiva del estudio.

La estructura resultante se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Resumen de distribución de la muestra de pares por estrato muestral.

Estratos muestrales	Cantidad pares
Agronomía, veterinaria y afines	40
Bellas artes	40
Ciencias de la educación	89
Ciencias de la salud	98
Ciencias sociales y humanas	93
Economía, administración, contaduría y afines	94
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	105
Matemáticas y ciencias naturales	74

Fuente: Cálculos propios

De acuerdo con esta distribución, puede observarse que la mayor parte de los estratos tienen tamaños inferiores a 100 pares, razón por la cual fueron incluidos de manera censal dentro de la muestra. Esta situación es consistente con la estructura de la población depurada y con la decisión metodológica de asegurar cobertura plena en los grupos más pequeños. El único estrato que supera ese umbral corresponde a Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines, con 105 pares, lo que indica que en este caso la selección muestral se mantuvo bajo el esquema probabilístico previsto, sin inclusión total de sus unidades.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Es importante advertir que la tabla presentada resume la distribución de la muestra por estrato, pero también refleja, en la práctica, la estructura de la población objetivo en varios de ellos, precisamente porque se aplicó inclusión forzosa. Por ello, en la interpretación de los resultados debe tenerse en cuenta que algunos estratos operan con cobertura total, mientras que otros conservan una lógica estrictamente muestral. Esta característica no afecta la coherencia del diseño; por el contrario, constituye una adaptación técnicamente justificada para optimizar la representación de estratos pequeños dentro del ejercicio de validación.

Desde el punto de vista operativo, la selección de las unidades se efectuó mediante la función *strata* del paquete *sampling* de R, utilizando procedimientos de selección acordes con el diseño estratificado adoptado. Esta implementación permitió asegurar que la muestra final respetara la asignación prevista por estrato y que la selección se realizara con trazabilidad y reproducibilidad técnica. Así, la distribución de la muestra no solo responde a una formulación matemática, sino también a un procedimiento de selección verificable y consistente con los supuestos del diseño.

En términos analíticos, la distribución alcanzada ofrece una base robusta para examinar el comportamiento de los instrumentos en las distintas áreas del conocimiento incluidas en el estudio. La presencia de todos los estratos en la muestra y la cobertura completa de la mayoría de ellos incrementan la capacidad del ejercicio para identificar patrones de respuesta, posibles dificultades de comprensión o diferencias en la operación de los formatos según perfiles disciplinares. Esto resulta especialmente valioso en una fase de validación empírica, donde interesa no solo verificar el desempeño global del instrumento, sino también explorar su estabilidad y pertinencia en grupos diversos.

En síntesis, la distribución de la muestra refleja de manera coherente la lógica del diseño estadístico adoptado y las características de la población objetivo. La combinación entre asignación estratificada y criterios de inclusión forzosa en estratos pequeños permitió configurar una muestra técnicamente sólida, representativa y

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

adecuada para los fines del estudio. Este arreglo constituye, por tanto, un soporte fundamental para la etapa posterior de análisis de resultados y para la valoración integral de la calidad técnica de los instrumentos diseñados.

4.6. Consideraciones para el análisis de resultados

El análisis de resultados derivado de la validación empírica de los instrumentos debe desarrollarse en estricta coherencia con el diseño estadístico adoptado, la estructura estratificada de la muestra y los objetivos sustantivos del estudio. En consecuencia, la información recolectada no se interpretará únicamente como un conjunto de respuestas descriptivas, sino como evidencia empírica destinada a valorar la calidad técnica, la consistencia operativa y la utilidad analítica de los formatos diseñados para la evaluación integral del desempeño de los pares académicos. Esto implica que el tratamiento de los datos deberá orientarse tanto a examinar el comportamiento de cada instrumento por separado como a valorar el funcionamiento del sistema de evaluación en su conjunto.

Una primera consideración es que los resultados deberán analizarse respetando la estructura del diseño muestral, incorporando cuando corresponda los factores de expansión derivados de las probabilidades de inclusión. Esto permitirá producir estimaciones que sean válidas para la población objetivo y no únicamente para el conjunto de unidades observadas en la muestra. En los estratos donde hubo inclusión forzosa, el análisis tendrá un carácter censal intrasestrato, mientras que en aquellos donde se mantuvo selección probabilística, los resultados deberán ponderarse adecuadamente para preservar la capacidad inferencial del estudio. Esta distinción es importante, porque evita interpretar homogéneamente situaciones muestrales que no son idénticas desde el punto de vista estadístico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En segundo lugar, el análisis deberá contemplar distintos niveles de observación. En un primer nivel, será necesario examinar el comportamiento individual de los ítems, considerando aspectos como distribución de respuestas, niveles de no respuesta, concentración excesiva en determinadas categorías, presencia de techos o pisos y variabilidad observada. Este análisis permitirá identificar preguntas que funcionen adecuadamente y otras que requieran revisión por posibles problemas de redacción, ambigüedad, baja capacidad discriminante o escasa pertinencia frente al constructo que pretenden medir.

En un segundo nivel, será necesario analizar la consistencia interna de los bloques o dimensiones que estructuran cada instrumento. Dado que los formatos fueron diseñados para captar distintas facetas del desempeño del par académico, la validación empírica debe examinar si los ítems agrupados dentro de una misma dimensión efectivamente guardan coherencia entre sí y si contribuyen de manera consistente a la medición del atributo que se busca observar. Este análisis podrá apoyarse en medidas de confiabilidad, correlaciones entre ítems y otras técnicas estadísticas orientadas a verificar la estabilidad interna de los instrumentos.

En un tercer nivel, los resultados deberán examinarse desde una perspectiva comparativa entre grupos. Dado que la muestra fue estructurada por estratos asociados a áreas del conocimiento, el análisis debe explorar si existen diferencias sistemáticas en la forma de responder los instrumentos según campo disciplinar, tipo de par o rol dentro del proceso de evaluación. Esta comparación no solo es relevante desde el punto de vista descriptivo, sino también metodológico, pues puede revelar si determinados ítems son interpretados de manera distinta por ciertos grupos o si algunas dimensiones presentan comportamientos diferenciales que deban ser tenidos en cuenta antes de una implementación generalizada.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Adicionalmente, el análisis debe orientarse a valorar la viabilidad de los instrumentos como insumo para la construcción del indicador integral de desempeño propuesto en esta consultoría. Esto implica verificar si las escalas utilizadas producen suficiente variabilidad, si las ponderaciones definidas encuentran respaldo empírico razonable y si la información recolectada permite construir subíndices y agregaciones sin pérdida significativa de consistencia. En otras palabras, la validación no se limita a determinar si los formularios "funcionan", sino también si generan datos aptos para alimentar el modelo de medición previsto.

Otra consideración relevante es la necesidad de articular el análisis cuantitativo con la revisión cualitativa de observaciones, comentarios o patrones no previstos que emerjan durante la aplicación. En ejercicios de validación de instrumentos, la evidencia cualitativa puede resultar particularmente valiosa para interpretar comportamientos estadísticos, explicar dificultades de diligenciamiento o identificar aspectos que no siempre son visibles en los indicadores numéricos. Por ello, la lectura de resultados debe mantener una perspectiva integral, en la que los hallazgos cuantitativos sean complementados con elementos de interpretación sustantiva.

Desde el punto de vista de la toma de decisiones, el análisis deberá orientarse a clasificar los hallazgos en al menos tres tipos de resultado: aspectos del instrumento que muestran un desempeño satisfactorio y pueden conservarse sin cambios sustantivos; aspectos que funcionan razonablemente bien, pero requieren ajustes menores de redacción, precisión o estructura; y aspectos que presentan debilidades significativas y ameritan revisión más profunda antes de su adopción definitiva. Esta lógica permitirá que la validación tenga un carácter verdaderamente aplicado, produciendo recomendaciones concretas para el perfeccionamiento de los instrumentos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, debe considerarse que los resultados de esta validación constituyen un insumo para una etapa posterior de consolidación institucional del sistema de evaluación periódica de pares académicos. En tal sentido, el análisis no debe agotarse en la descripción de frecuencias o en la confirmación de supuestos técnicos, sino que debe orientarse a generar evidencia útil para la toma de decisiones por parte del Ministerio de Educación Nacional y del Consejo Nacional de Acreditación. La calidad del análisis será, por tanto, determinante para traducir los hallazgos empíricos en ajustes metodológicos, lineamientos de implementación y criterios sólidos para la futura operación del modelo.

En síntesis, las consideraciones para el análisis de resultados deben asegurar que la información recolectada sea interpretada con rigor estadístico, sensibilidad metodológica y utilidad práctica. Solo así la validación empírica podrá cumplir su función de fortalecer técnicamente los instrumentos, verificar su pertinencia operativa y aportar una base robusta para la implementación de un sistema integral, confiable y sostenible de evaluación del desempeño de los pares académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

MOMENTO 2. DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

El contrato establece como obligación para este momento la elaboración del informe de gestión correspondiente al proceso de diseño de instrumentos, de acuerdo con los lineamientos definidos por el Ministerio de Educación Nacional, así como la construcción y entrega de los instrumentos necesarios para la evaluación del desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). En particular, se dispone que dichos instrumentos deben ser diseñados teniendo en cuenta el documento base denominado "Diseño Evaluación de pares", propuesto por el CNA, y que deben contemplar de manera explícita los distintos roles involucrados en el proceso evaluativo y los mecanismos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación previstos en el modelo. Asimismo, los instrumentos deben definir las escalas de valoración, los pesos específicos de cada dimensión evaluada y el procedimiento para el cálculo del puntaje general de desempeño.

En cumplimiento de estas obligaciones, el presente momento se orienta al diseño y ajuste de la batería de instrumentos que permitirá operacionalizar el sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos. Esta fase se desarrolla sobre la base de los análisis conceptuales, normativos, comparados y metodológicos presentados en el momento anterior, los cuales proporcionan el marco de referencia para la construcción de herramientas de medición coherentes con el modelo de acreditación vigente y con las exigencias técnicas del proceso de evaluación externa.

El propósito central de este momento consiste en transformar los lineamientos conceptuales definidos previamente en instrumentos concretos de medición que permitan observar y valorar de manera sistemática el desempeño de los pares académicos en el desarrollo de sus funciones evaluadoras. Para ello, se llevó a cabo un proceso de revisión, depuración y rediseño de los formatos inicialmente existentes, con el fin de fortalecer su coherencia interna, mejorar la claridad de los ítems, asegurar la alineación con el Modelo de Acreditación 2025 y garantizar que las dimensiones clave del desempeño del par puedan ser evaluadas desde distintas perspectivas.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Como resultado de este proceso se configuró una nueva batería de instrumentos estructurada a partir de un enfoque de evaluación integral que incorpora diferentes fuentes de información y actores del proceso. El sistema resultante articula mecanismos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, de manera que el desempeño del par pueda ser observado desde la perspectiva de la institución evaluada, de los miembros de la comisión de pares, del par coordinador y del propio evaluador. A esta estructura se suman instrumentos específicos orientados a la valoración del informe de evaluación externa y al seguimiento realizado por la Secretaría Técnica del CNA, lo cual permite reforzar la lógica de evaluación 360° que orienta la propuesta.

El desarrollo de este momento se organiza en seis secciones. En primer lugar, se presenta la revisión de los instrumentos inicialmente existentes, identificando sus principales fortalezas y limitaciones. En segundo lugar, se exponen los criterios utilizados para el ajuste y rediseño de los instrumentos. Posteriormente, se describe el proceso de construcción de la nueva batería de instrumentos y la forma en que se definieron sus dimensiones, escalas y estructuras internas. En cuarto lugar, se presenta el proceso de validación interna realizado con actores institucionales del CNA y del Ministerio de Educación Nacional. En quinto lugar, se describen los ajustes incorporados a partir de dicha validación. Finalmente, se expone la estructura final de los instrumentos que serán utilizados en la etapa de pilotaje y validación empírica.

De esta manera, el momento de diseño constituye el puente entre la formulación conceptual del sistema de evaluación y su aplicación práctica en el proceso de validación, garantizando que los instrumentos propuestos sean técnicamente consistentes, metodológicamente aplicables y pertinentes para fortalecer la gestión del banco de pares académicos del CNA.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Capítulo 5. Diseño y ajuste de los instrumentos para la validación

El diseño de los instrumentos de evaluación constituye un componente central en la construcción de un sistema confiable para valorar el desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). A partir de los fundamentos conceptuales, normativos y metodológicos desarrollados en el momento anterior, esta etapa se orientó a traducir dichos lineamientos en herramientas operativas que permitieran observar y medir de manera sistemática las competencias, comportamientos y funciones que caracterizan el ejercicio evaluador de los pares durante los procesos de acreditación en alta calidad.

Este capítulo presenta el proceso mediante el cual se revisaron, depuraron y ajustaron los instrumentos inicialmente existentes, con el propósito de fortalecer su coherencia interna, mejorar la claridad de sus formulaciones y asegurar su alineación con el Modelo de Acreditación 2025. El análisis realizado evidenció que los instrumentos vigentes contenían elementos valiosos, pero también presentaban redundancias, vacíos en algunas dimensiones relevantes del desempeño del par y desajustes frente a los cambios introducidos en el modelo actualizado de aseguramiento de la calidad. En consecuencia, fue necesario emprender un proceso de reorganización conceptual y metodológica que permitiera construir una batería de instrumentos más consistente, articulada y funcional para la gestión del banco de evaluadores.

El trabajo desarrollado en este momento partió del diagnóstico de los formatos inicialmente entregados por la supervisión del contrato y de las orientaciones contenidas en el documento base "Diseño Evaluación de pares" del CNA. Sobre esta base, el equipo de trabajo definió criterios de ajuste y rediseño orientados a mejorar la capacidad de los instrumentos para captar las dimensiones esenciales del desempeño del par, garantizar la comparabilidad de las evaluaciones realizadas por distintos actores y facilitar el análisis posterior de los resultados.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Como resultado de este proceso se estructuró una nueva batería de instrumentos compuesta por siete formatos, organizados en tres componentes complementarios. El primero corresponde al sistema de evaluación 360° del desempeño del par académico, el cual integra mecanismos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación. El segundo se orienta a la valoración del informe de evaluación externa, considerado como uno de los principales productos del trabajo de la comisión de pares. El tercero incorpora la apreciación de la Secretaría Técnica del CNA, fortaleciendo así la perspectiva integral sobre el proceso evaluativo.

El presente capítulo describe de manera detallada las etapas de este proceso de diseño y ajuste. En primer lugar, se examinan los instrumentos inicialmente existentes y las principales conclusiones derivadas de su revisión. En segundo lugar, se presentan los criterios metodológicos que orientaron su ajuste y rediseño. Posteriormente, se expone el proceso de construcción de la nueva batería de instrumentos, incluyendo la definición de dimensiones, descriptores y escalas de evaluación. Finalmente, se describen los procesos de validación interna realizados con actores institucionales y los ajustes incorporados a partir de dichas revisiones, culminando con la presentación de la estructura final de los instrumentos que serán sometidos a pilotaje en la siguiente etapa del proyecto.

5.1. Revisión de los instrumentos inicialmente existentes

El proceso de diseño de los nuevos instrumentos de evaluación se inició con una revisión detallada de los formatos inicialmente existentes y entregados por la supervisión del contrato. Este ejercicio tuvo como propósito identificar las características, alcances y limitaciones de los instrumentos vigentes, con el fin de establecer una línea base que permitiera orientar su ajuste y rediseño. La revisión se realizó a partir de los criterios analíticos definidos en el momento anterior del informe, particularmente aquellos relacionados con la claridad de los ítems, la coherencia interna de los instrumentos, su alineación con el modelo de acreditación vigente y la pertinencia de las dimensiones utilizadas para evaluar el desempeño de los pares académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El análisis evidenció que los instrumentos existentes constituían un punto de partida valioso, en la medida en que recogían la experiencia acumulada del Consejo Nacional de Acreditación en la evaluación de pares y reflejaban algunas de las preocupaciones centrales asociadas al ejercicio evaluador. En particular, los formatos permitían recoger percepciones sobre aspectos relacionados con la preparación del par para la visita, su comportamiento durante el proceso de evaluación, la interacción con la institución y la calidad del informe producido. No obstante, también se identificaron diversos aspectos susceptibles de mejora, tanto en la estructura general de los instrumentos como en la formulación específica de varios ítems.

En primer lugar, se observaron redundancias entre algunos formatos, lo que generaba superposición de preguntas y una evaluación repetitiva de ciertos aspectos del desempeño del par. Esta situación dificultaba la interpretación posterior de los resultados y podía afectar la calidad de la información recolectada. En segundo lugar, se identificaron ítems cuya redacción resultaba ambigua o demasiado general, lo que podía dar lugar a interpretaciones distintas por parte de los evaluadores y, en consecuencia, reducir la comparabilidad de las respuestas.

Asimismo, se evidenció que los instrumentos no contaban con un marco dimensional explícito que organizara de manera sistemática los aspectos del desempeño que se pretendía evaluar. Aunque muchos de los ítems se referían a competencias relevantes del par académico, estas no siempre se encontraban claramente agrupadas ni respondían a una lógica conceptual común, lo que dificultaba su integración en un sistema coherente de evaluación.

Otro aspecto relevante identificado durante la revisión fue la necesidad de fortalecer la alineación de los instrumentos con el Modelo de Acreditación 2025. Las transformaciones introducidas por este modelo —particularmente en lo relativo al énfasis en resultados, impactos, pertinencia y responsabilidad social— exigían que los instrumentos de evaluación del desempeño del par incorporaran de manera más explícita estas dimensiones en la valoración de los procesos de evaluación externa.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, se constató que algunos formatos presentaban diferencias importantes en la escala de respuesta y en la forma de estructurar las preguntas, lo que dificultaba la comparación entre los distintos instrumentos y limitaba la posibilidad de integrar la información en análisis posteriores.

En conjunto, este diagnóstico permitió establecer con claridad los principales retos que debían abordarse en el proceso de rediseño. En particular, se hizo evidente la necesidad de construir una batería de instrumentos más articulada, organizada alrededor de un marco conceptual común, con escalas de evaluación homogéneas y con una distribución de preguntas que evitara redundancias y permitiera captar de manera más precisa las distintas dimensiones del desempeño del par académico. Estos hallazgos constituyeron el punto de partida para la definición de los criterios de ajuste y rediseño que se presentan en la siguiente sección.

5.2. Criterios de ajuste y rediseño

A partir del diagnóstico realizado sobre los instrumentos inicialmente existentes, se definió un conjunto de criterios orientadores para el proceso de ajuste y rediseño de la batería de instrumentos de evaluación. Estos criterios permitieron establecer una base metodológica clara para la reorganización de los formatos, asegurando que los cambios introducidos no respondieran únicamente a decisiones formales de redacción, sino a una lógica conceptual y técnica coherente con el modelo de evaluación propuesto.

El primer criterio correspondió a la alineación con el Modelo de Acreditación en Alta Calidad vigente, particularmente con los lineamientos establecidos en el Acuerdo CESU 01 de 2025. Esto implicó revisar el contenido de los instrumentos para asegurar que las preguntas permitieran observar competencias del par relacionadas con la valoración de resultados, impactos, pertinencia, diversidad institucional y responsabilidad social. De esta manera, el rediseño buscó que la evaluación del desempeño del par reflejara con mayor fidelidad los principios y énfasis del modelo de acreditación actual.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Un segundo criterio se relacionó con la definición de un marco dimensional explícito para la evaluación del desempeño. En lugar de mantener un conjunto disperso de preguntas, se estructuró un sistema organizado alrededor de dimensiones claramente definidas que representan las competencias centrales del ejercicio evaluador del par académico. Este marco dimensional permitió ordenar los ítems de los instrumentos, facilitar la comprensión de lo que se pretende evaluar y asegurar que las distintas fuentes de evaluación aportaran información sobre aspectos comparables del desempeño.

El tercer criterio correspondió a la coherencia y articulación interna de la batería de instrumentos. Dado que el sistema propuesto incorpora mecanismos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, era necesario que los distintos formatos compartieran una lógica común y utilizaran escalas de valoración comparables. Esto permitió garantizar que las evaluaciones provenientes de diferentes actores pudieran integrarse posteriormente en análisis conjuntos y en la construcción de indicadores de desempeño.

Un cuarto criterio estuvo orientado a la claridad y precisión en la formulación de los ítems. Se revisaron las preguntas existentes para eliminar ambigüedades, evitar formulaciones excesivamente generales y asegurar que cada ítem describiera conductas observables o criterios evaluables. Este proceso buscó mejorar la calidad de la medición y reducir las posibles variaciones interpretativas entre los distintos evaluadores.

Un quinto criterio consistió en reducir redundancias y optimizar la extensión de los instrumentos. La revisión permitió identificar preguntas que evaluaban aspectos similares o que podían integrarse en un solo ítem sin pérdida de contenido. Con ello se buscó lograr un equilibrio entre profundidad analítica y manejabilidad operativa, evitando que los instrumentos fueran excesivamente extensos o repetitivos para los actores que debían diligenciarlos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, se adoptó como criterio transversal la pertinencia operativa de los instrumentos, entendida como la capacidad de los formatos para ser aplicados de manera eficiente durante el desarrollo real de los procesos de evaluación externa. Esto implicó considerar no solo la calidad conceptual de los ítems, sino también la facilidad de diligenciamiento, la claridad de las escalas de respuesta y la posibilidad de integrar la información recolectada en análisis posteriores.

La aplicación conjunta de estos criterios permitió orientar el proceso de construcción de una nueva batería de instrumentos más coherente, articulada y alineada con las necesidades del sistema de acreditación. Sobre esta base metodológica se desarrolló el proceso de construcción de los nuevos formatos, el cual se describe en la siguiente sección.

5.3. Proceso de construcción de la nueva batería de instrumentos

Con base en los criterios definidos para el ajuste y rediseño de los instrumentos, se desarrolló un proceso sistemático de construcción de una nueva batería de formatos orientados a evaluar el desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación. Este proceso se estructuró en varias etapas sucesivas que permitieron pasar de la revisión de los instrumentos existentes a la configuración de un sistema de evaluación más coherente, articulado y alineado con el Modelo de Acreditación vigente.

En una primera etapa se definió el marco dimensional de evaluación, el cual organiza los distintos aspectos del desempeño del par académico en un conjunto de dimensiones que reflejan las competencias fundamentales del ejercicio evaluador. Estas dimensiones fueron construidas a partir de la revisión de los instrumentos existentes, del análisis de los lineamientos del CNA y de las recomendaciones derivadas de los capítulos previos del informe. El marco dimensional permitió establecer una estructura conceptual común para todos los instrumentos, facilitando la organización de los ítems y la comparabilidad de las evaluaciones provenientes de diferentes actores.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En una segunda etapa se elaboró una matriz de especificaciones en la que se definieron los aspectos observables asociados a cada dimensión y se determinó su presencia en los distintos formatos de evaluación. Esta matriz funcionó como una herramienta de diseño que permitió distribuir de manera equilibrada las preguntas entre los instrumentos, evitando redundancias y asegurando que cada dimensión fuera evaluada desde los diferentes puntos de vista que conforman el sistema de evaluación 360°. Asimismo, la matriz permitió identificar los casos en los que determinadas dimensiones no resultaban aplicables a ciertos actores o momentos del proceso evaluativo.

Posteriormente se procedió a la redacción y reorganización de los ítems. En esta fase se revisaron las preguntas existentes, se reformularon aquellas que presentaban problemas de claridad o precisión y se diseñaron nuevos ítems para cubrir vacíos identificados durante el diagnóstico inicial. La redacción de las preguntas se orientó a describir comportamientos observables del par académico y a evitar formulaciones excesivamente abstractas o ambiguas. De igual manera, se buscó que los ítems mantuvieran una estructura homogénea que facilitara su comprensión y aplicación por parte de los evaluadores.

En paralelo se definió la estructura general de los instrumentos, estableciendo secciones temáticas y bloques de preguntas asociados a cada dimensión del desempeño. Esta organización permitió que los instrumentos siguieran una lógica progresiva, iniciando con aspectos relacionados con la preparación y el dominio técnico del par, continuando con elementos asociados al desarrollo de la visita y a la interacción con la institución, y finalizando con aspectos vinculados con el juicio evaluativo y la elaboración del informe.

Una etapa adicional del proceso consistió en la definición de las escalas de evaluación y de los criterios de valoración aplicables a los distintos instrumentos. Se adoptó una escala tipo Likert de siete niveles de cumplimiento, diseñada para capturar gradientes en la valoración del desempeño y facilitar análisis posteriores de los resultados. Esta

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

escala fue concebida de manera uniforme para la mayoría de los formatos, con el fin de favorecer la comparabilidad entre las distintas fuentes de evaluación.

Como resultado de este proceso se configuró una batería de siete instrumentos, organizada en tres componentes complementarios. El primero corresponde al sistema de evaluación 360° del desempeño del par académico e incluye cinco formatos orientados a recoger la valoración de la institución evaluada, de los miembros de la comisión de pares, del par coordinador y del propio evaluador mediante mecanismos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación. El segundo componente se centra en la valoración del informe de evaluación externa, considerado como uno de los productos principales del trabajo del par. El tercer componente incorpora un formato específico para la Secretaría Técnica del CNA, orientado a recoger la apreciación de la instancia encargada de coordinar y acompañar el proceso evaluativo.

Este conjunto de instrumentos constituye la base operativa del sistema de evaluación del desempeño propuesto y será sometido a procesos posteriores de validación interna y pilotaje, con el fin de verificar su pertinencia, claridad y capacidad para generar información útil para la gestión del banco de pares académicos. Estos procesos de validación se describen en las secciones siguientes del capítulo.

5.4. Validación interna con actores institucionales

Una vez construida la propuesta inicial de la batería de instrumentos, se desarrolló un proceso de validación interna con actores institucionales del Consejo Nacional de Acreditación y del Ministerio de Educación Nacional. El propósito de esta etapa fue someter la estructura conceptual, las dimensiones de evaluación y la redacción de los ítems a la revisión de expertos con experiencia directa en los procesos de acreditación, con el fin de verificar su pertinencia, claridad y consistencia con el modelo vigente de aseguramiento de la calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

La validación interna se concibió como un ejercicio de revisión cualitativa de contenido orientado a fortalecer la calidad técnica de los instrumentos antes de su aplicación en el proceso de pilotaje. Este tipo de validación es ampliamente utilizado en el diseño de instrumentos de evaluación y medición, ya que permite contrastar las propuestas iniciales con el conocimiento acumulado de los actores que participan en el proceso evaluativo, identificar posibles vacíos o redundancias y mejorar la formulación de los ítems desde una perspectiva práctica.

El proceso de validación se llevó a cabo mediante sesiones de trabajo realizadas en modalidad presencial y virtual durante los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026. En estas sesiones participaron consejeros del CNA, funcionarios del Ministerio de Educación Nacional y miembros del equipo técnico responsable del desarrollo del proyecto. Durante los encuentros se presentaron las dimensiones propuestas para la evaluación del desempeño del par académico, la estructura general de los instrumentos y los ítems asociados a cada uno de los formatos diseñados.

Las discusiones se orientaron a evaluar varios aspectos clave de los instrumentos. En primer lugar, se analizó la pertinencia de las dimensiones seleccionadas para representar de manera adecuada las competencias del par académico dentro del proceso de evaluación externa. En segundo lugar, se revisó la claridad y precisión de los ítems, verificando que las preguntas describieran comportamientos observables y que pudieran ser interpretadas de manera consistente por los diferentes actores involucrados en la evaluación. En tercer lugar, se examinó la coherencia entre los distintos instrumentos que conforman la batería, con el fin de asegurar que cada formato cumpliera una función específica dentro del sistema de evaluación 360°.

Adicionalmente, durante el proceso de validación interna se discutió la estructura de las escalas de valoración y la forma en que estas permitirían capturar distintos niveles de desempeño del par académico. En este contexto se revisó la pertinencia de la escala tipo Likert de siete niveles propuesta inicialmente, valorando su capacidad para ofrecer

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

mayor sensibilidad en la medición y para facilitar la diferenciación entre distintos grados de cumplimiento de los criterios evaluados.

Las observaciones y recomendaciones derivadas de este proceso de validación interna fueron sistematizadas por el equipo técnico del proyecto y se incorporaron como insumos para el ajuste posterior de los instrumentos. De esta manera, la revisión realizada por consejeros del CNA y funcionarios del Ministerio de Educación Nacional permitió fortalecer la consistencia conceptual de los instrumentos, mejorar la redacción de algunos ítems y asegurar que la propuesta respondiera adecuadamente a las necesidades y expectativas del sistema de acreditación.

El desarrollo de este proceso quedó documentado en las memorias de seguimiento del diseño y validación de los instrumentos, las cuales se incluyen como parte de los anexos del informe. Estas memorias registran las principales discusiones realizadas, las observaciones formuladas por los participantes y las decisiones adoptadas en relación con el ajuste de los instrumentos, constituyendo un insumo importante para la trazabilidad del proceso de diseño.

5.5. Ajustes incorporados a partir de la validación interna

Las observaciones y recomendaciones surgidas durante el proceso de validación interna constituyeron un insumo fundamental para el ajuste de la batería de instrumentos diseñada en la etapa anterior. A partir de las discusiones sostenidas con consejeros del Consejo Nacional de Acreditación y con funcionarios del Ministerio de Educación Nacional, el equipo técnico procedió a revisar nuevamente la estructura de los formatos, la formulación de los ítems y la organización de las dimensiones de evaluación, con el fin de fortalecer la coherencia y aplicabilidad de los instrumentos.

Uno de los ajustes más relevantes consistió en precisar el alcance de algunas dimensiones del desempeño del par académico, de modo que reflejaran con mayor claridad las competencias que se espera observar durante el desarrollo de los procesos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de evaluación externa. En particular, se realizaron ajustes en la delimitación conceptual de las dimensiones asociadas al juicio evaluativo, al comportamiento profesional y ético, y a las habilidades comunicativas y relacionales, con el propósito de evitar superposiciones entre ellas y facilitar su comprensión por parte de los evaluadores.

De igual manera, se introdujeron modificaciones en la redacción de diversos ítems, orientadas a mejorar su claridad, precisión y capacidad para describir comportamientos observables. En varios casos se sustituyeron formulaciones excesivamente generales por preguntas más específicas, lo cual permite reducir ambigüedades en la interpretación y mejorar la comparabilidad de las respuestas. Asimismo, se ajustaron algunos términos técnicos para asegurar su consistencia con el lenguaje utilizado en los lineamientos del CNA y en los documentos normativos del sistema de aseguramiento de la calidad.

Otro ajuste importante se relacionó con la reorganización de algunos bloques de preguntas dentro de los instrumentos. A partir de las recomendaciones de los actores institucionales, se revisó la secuencia de los ítems para asegurar que cada formato siguiera una lógica de evaluación progresiva, iniciando con aspectos relacionados con la preparación y el dominio técnico del par, continuando con el desarrollo de la visita y la interacción con los actores institucionales, y finalizando con la formulación del juicio evaluativo y la elaboración del informe.

Durante el proceso de revisión también se introdujeron ajustes en la distribución de los ítems entre los distintos formatos, con el fin de evitar redundancias innecesarias y asegurar que cada instrumento cumpliera una función específica dentro del sistema de evaluación 360°. Este ejercicio permitió delimitar con mayor claridad el papel de cada actor en el proceso evaluativo y fortalecer la complementariedad entre los distintos formatos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Asimismo, se revisó la escala de valoración propuesta para los instrumentos, confirmando la pertinencia de utilizar una escala tipo Likert de siete niveles de cumplimiento. Esta escala fue considerada adecuada para capturar gradientes en la valoración del desempeño del par académico y para facilitar análisis posteriores de la información. En consecuencia, se mantuvo su utilización en los instrumentos diseñados, ajustando en algunos casos las descripciones asociadas a cada nivel de cumplimiento para mejorar su comprensión por parte de los evaluadores.

Finalmente, como resultado del proceso de validación interna se incorporó la propuesta de incluir un formato adicional de evaluación a cargo de la Secretaría Técnica del CNA, el cual permite recoger de manera sistemática la apreciación de la instancia que coordina y acompaña el proceso evaluativo. Esta incorporación refuerza la lógica de evaluación integral y amplía las fuentes de información disponibles para valorar el desempeño del par académico.

En conjunto, los ajustes introducidos a partir de la validación interna permitieron consolidar una versión más robusta y coherente de la batería de instrumentos, mejorando tanto su consistencia conceptual como su aplicabilidad práctica. Esta versión ajustada constituye la base de los instrumentos que serán utilizados en el proceso de pilotaje y validación empírica descrito en el momento siguiente del informe.

5.6. Estructura final de los instrumentos para pilotaje

Como resultado del proceso de revisión, ajuste y validación interna descrito en las secciones anteriores, se consolidó una versión final de la batería de instrumentos que será utilizada en la fase de pilotaje y validación empírica del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación. Esta batería de instrumentos constituye el conjunto de herramientas operativas mediante las cuales se recogerá información sobre el ejercicio evaluador de los pares en los procesos de acreditación en alta calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

La estructura final del sistema está conformada por siete formatos de evaluación, organizados en tres componentes que reflejan las distintas fuentes de información y actores que intervienen en el proceso evaluativo. Esta organización responde al propósito de construir un sistema de evaluación integral que permita valorar el desempeño del par académico desde múltiples perspectivas, reduciendo sesgos individuales y fortaleciendo la confiabilidad de la información obtenida.

El primer componente corresponde al sistema de evaluación 360° del desempeño del par académico. Este componente está integrado por cinco formatos (Formatos 1 a 5), los cuales recogen la valoración del desempeño del par desde diferentes actores y momentos del proceso evaluativo. En estos formatos se incluyen mecanismos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación que permiten captar la experiencia directa de los actores que interactúan con el par durante el desarrollo de la evaluación externa. De esta manera, la institución evaluada, los miembros de la comisión de pares, el par coordinador y el propio evaluador aportan perspectivas complementarias sobre el ejercicio del par.

El segundo componente está representado por el Formato 6, orientado a la valoración del informe de evaluación externa elaborado por la comisión de pares. Este instrumento se concentra en examinar aspectos relacionados con la coherencia interna del informe, la relación entre evidencias y conclusiones, la claridad de los juicios evaluativos y el cumplimiento de los lineamientos técnicos definidos por el CNA para la elaboración de estos documentos. El formato busca valorar la calidad del informe como uno de los principales productos del proceso de evaluación externa.

El tercer componente corresponde al Formato 7, dirigido a recoger la apreciación de la Secretaría Técnica del CNA sobre el desarrollo del proceso evaluativo. Este instrumento incorpora criterios relacionados con la oportunidad en la entrega de los productos, el cumplimiento de los procedimientos establecidos, el rigor en la preparación de la visita y la calidad de los insumos generados durante el proceso. La inclusión de este formato

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

permite fortalecer la perspectiva institucional del sistema de evaluación y ampliar las fuentes de información disponibles para valorar el desempeño de los pares.

Todos los instrumentos diseñados comparten un marco dimensional común, estructurado en torno a seis dimensiones fundamentales del desempeño del par académico: dominio técnico del modelo del CNA, juicio evaluativo y análisis crítico, comportamiento profesional y ético, habilidades comunicativas y competencias sociales, manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación, y capacidad de aportar a la calidad y al mejoramiento continuo de las instituciones evaluadas. Este marco dimensional garantiza que las competencias centrales del ejercicio evaluador sean observadas desde diferentes perspectivas y que los resultados obtenidos puedan integrarse posteriormente en análisis conjuntos.

Asimismo, los instrumentos utilizan escalas de valoración homogéneas, diseñadas para facilitar la comparabilidad entre los distintos formatos y permitir la construcción de indicadores agregados de desempeño. La escala tipo Likert de siete niveles adoptada para la mayoría de los instrumentos permite capturar gradientes en la valoración del cumplimiento de los criterios evaluados, contribuyendo a una medición más precisa del desempeño del par académico.

La versión final de los instrumentos que conforman esta batería se presenta de manera detallada en el Anexo No. 1 del presente informe, donde se incluyen los formatos completos, las dimensiones evaluadas, los ítems asociados a cada dimensión y las escalas de valoración correspondientes. Estos instrumentos constituyen la base para el desarrollo del pilotaje y del proceso de validación empírica que se describe en el momento siguiente del informe.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

MOMENTO 3. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El tercer momento del contrato corresponde a la validación externa de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos y al análisis de los resultados obtenidos durante el proceso de pilotaje. Esta etapa constituye un componente fundamental dentro del desarrollo metodológico del estudio, ya que permite verificar la pertinencia, claridad y aplicabilidad de los instrumentos diseñados para valorar el desempeño de los evaluadores en los procesos de evaluación externa del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

De acuerdo con las obligaciones contractuales, en este momento se debía sistematizar las observaciones y sugerencias de mejora a los instrumentos, entregar los formatos ajustados según los resultados del proceso de validación y presentar los resultados del pilotaje correspondientes a cada uno de los roles definidos en el anexo técnico. En este sentido, el objetivo central de esta fase consistió en contrastar empíricamente la estructura conceptual y operativa de los instrumentos mediante su aplicación a una muestra de actores que participan directamente en los procesos de evaluación externa.

Para cumplir este propósito, se desarrolló un pilotaje de los instrumentos mediante un operativo de campo dirigido a pares académicos pertenecientes al banco de pares del Ministerio de Educación Nacional y a instituciones de educación superior que han participado en procesos de evaluación externa. Este ejercicio permitió recoger información cuantitativa y cualitativa sobre la pertinencia de las afirmaciones evaluativas, identificar posibles dificultades de interpretación y analizar el nivel de consenso existente en torno a los distintos componentes del modelo de evaluación del desempeño del par académico.

A partir de la información obtenida durante el pilotaje, se desarrolló un proceso de análisis orientado a identificar patrones de respuesta, niveles de aprobación de las afirmaciones evaluativas y oportunidades de mejora en la formulación de los

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

instrumentos. Estos resultados constituyeron la base para realizar los ajustes finales a las afirmaciones y consolidar la versión definitiva de los formatos de evaluación.

El capítulo presenta, en primer lugar, el propósito y alcance del proceso de validación externa y la metodología utilizada para la implementación del pilotaje. Posteriormente, se describe el desarrollo del operativo de campo, el procesamiento de la información recolectada y los principales resultados obtenidos. Finalmente, se presentan los criterios utilizados para el ajuste final de los instrumentos y la propuesta técnica del indicador de evaluación integral del desempeño de los pares académicos.

Capítulo 6. Validación final, resultados del pilotaje y propuesta técnica del indicador

El presente capítulo describe el proceso de validación externa de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos, así como los resultados obtenidos a partir del pilotaje realizado en el marco de la consultoría. Esta fase constituye un componente esencial del desarrollo metodológico del estudio, en la medida en que permite contrastar empíricamente la pertinencia, claridad conceptual y aplicabilidad de los instrumentos diseñados para valorar el ejercicio evaluativo de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

La validación externa se desarrolló mediante la implementación de un ejercicio de pilotaje dirigido a actores que participan directamente en los procesos de evaluación externa del sistema de acreditación en alta calidad. Este proceso permitió recoger información sobre la percepción de los participantes respecto a la utilidad de las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos, así como identificar posibles ajustes necesarios en su redacción, estructura o enfoque conceptual. De esta manera, el pilotaje cumplió una función fundamental en el proceso de refinamiento metodológico de los instrumentos, al proporcionar evidencia empírica para orientar su ajuste y consolidación final.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El desarrollo del capítulo presenta, en primer lugar, el propósito y alcance de la validación externa, así como la implementación metodológica del pilotaje y la ejecución del diseño muestral definido para el estudio. Posteriormente, se describe el desarrollo del operativo de campo, los procedimientos utilizados para el procesamiento y depuración de la información recolectada y los principales resultados obtenidos durante el pilotaje.

A partir de estos resultados, el capítulo examina el nivel de aprobación de las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos, identifica aquellas que presentan niveles de consenso inferiores al umbral de referencia establecido y analiza los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones del modelo conceptual de evaluación del desempeño del par académico. Asimismo, se presentan los principales hallazgos cualitativos derivados del proceso de validación y se explican los criterios metodológicos utilizados para realizar los ajustes finales a las afirmaciones evaluativas.

Finalmente, el capítulo incorpora la propuesta técnica del indicador de evaluación integral del desempeño de los pares académicos. Este componente constituye una herramienta analítica orientada a integrar la información proveniente de los distintos instrumentos de evaluación dentro de un esquema de análisis estructurado, que permita interpretar los resultados obtenidos, establecer niveles de desempeño y generar insumos técnicos para el fortalecimiento del banco de pares del Consejo Nacional de Acreditación y para el mejoramiento continuo del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

6.1. Propósito y alcance de la validación externa

La validación externa de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos constituye una etapa fundamental dentro del proceso metodológico del estudio, en la medida en que permite contrastar empíricamente la pertinencia, claridad conceptual y aplicabilidad de los formatos diseñados para valorar el ejercicio evaluativo

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

desarrollado durante las visitas de evaluación externa del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

De acuerdo con lo establecido en el anexo técnico del contrato, la validación externa debía realizarse mediante la aplicación de los instrumentos a actores que participan directamente en los procesos de evaluación externa del sistema de acreditación en alta calidad. Este ejercicio permitió verificar si las afirmaciones evaluativas incluidas en los distintos formatos resultan comprensibles, pertinentes y adecuadas para valorar las diferentes dimensiones del desempeño del par académico.

En este contexto, la validación externa tuvo como propósito principal analizar el comportamiento de los instrumentos en condiciones de aplicación real, identificando posibles dificultades de interpretación, ambigüedades en la redacción de las afirmaciones o inconsistencias en la relación entre los comportamientos evaluados y los resultados esperados del proceso de evaluación.

Adicionalmente, este proceso permitió recoger información cuantitativa sobre el nivel de aprobación de cada una de las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos, así como información cualitativa relacionada con las observaciones y sugerencias formuladas por los participantes. Estos insumos constituyeron la base para realizar los ajustes finales a los instrumentos y consolidar su versión definitiva.

En términos metodológicos, la validación externa se desarrolló mediante un ejercicio de pilotaje aplicado a una muestra de pares académicos pertenecientes al banco de pares del Ministerio de Educación Nacional, así como a instituciones de educación superior que han participado en procesos de evaluación externa. La participación de estos actores permitió recoger percepciones fundamentadas en la experiencia directa de quienes intervienen en los procesos de acreditación, garantizando que la validación de los instrumentos se realizara sobre la base de conocimiento experto y experiencia práctica en el funcionamiento del sistema de acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

De esta manera, el proceso de validación externa permitió no solo verificar la pertinencia técnica de los instrumentos diseñados, sino también fortalecer su consistencia conceptual y su aplicabilidad operativa, asegurando que los formatos de evaluación del desempeño del par académico respondan adecuadamente a las dinámicas reales de los procesos de evaluación externa y a los principios que orientan el sistema de acreditación en alta calidad en Colombia.

6.2. Implementación metodológica del pilotaje

La implementación metodológica del pilotaje se diseñó con el propósito de evaluar el funcionamiento de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos en condiciones cercanas a su aplicación real dentro de los procesos de evaluación externa del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Este ejercicio permitió contrastar la estructura conceptual de los instrumentos, analizar la pertinencia de las afirmaciones evaluativas y verificar su capacidad para capturar las distintas dimensiones del desempeño del par académico.

El pilotaje se desarrolló mediante la aplicación de los instrumentos a un grupo de participantes pertenecientes al banco de pares académicos del Ministerio de Educación Nacional y a instituciones de educación superior que han participado en procesos de evaluación externa. La inclusión de estos actores respondió al propósito de recoger percepciones fundamentadas en la experiencia directa de quienes intervienen en los procesos de acreditación y conocen las dinámicas propias de las visitas de evaluación.

Desde el punto de vista metodológico, el pilotaje se estructuró como un ejercicio de validación de contenido y claridad conceptual de las afirmaciones evaluativas incluidas en los distintos formatos de evaluación. Para ello, los participantes revisaron las afirmaciones contenidas en los instrumentos y valoraron su pertinencia para evaluar el desempeño del par académico en el contexto de las visitas de evaluación externa.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El ejercicio permitió recoger información cuantitativa mediante la estimación del nivel de aprobación de cada afirmación evaluativa. Este indicador refleja el grado de consenso entre los participantes respecto a la pertinencia de cada enunciado para valorar el desempeño del par académico. De manera complementaria, el pilotaje también permitió recopilar observaciones cualitativas orientadas a identificar posibles ambigüedades en la redacción de las afirmaciones o aspectos conceptuales susceptibles de mejora.

La implementación del pilotaje se realizó a través de un formulario en línea administrado mediante la plataforma LimeSurvey, herramienta que permitió gestionar el envío de las invitaciones, controlar el acceso de los participantes mediante códigos únicos, monitorear el estado de las respuestas y consolidar la información recolectada de manera sistemática. Esta plataforma facilitó además el seguimiento del operativo de campo y garantizó condiciones adecuadas de trazabilidad y control de la información.

En conjunto, la implementación metodológica del pilotaje permitió obtener evidencia empírica sobre el comportamiento de los instrumentos de evaluación, proporcionando insumos técnicos para analizar la pertinencia de las afirmaciones evaluativas y orientar el proceso de ajuste final de los formatos que conforman el sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos.

6.3. Ejecución del diseño muestral y muestra efectiva

La validación externa de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos se desarrolló a partir de un diseño muestral probabilístico aplicado sobre el universo de pares académicos pertenecientes al banco de pares del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Este universo se estimó en aproximadamente 2.500 evaluadores activos, distribuidos en las diferentes áreas disciplinares que conforman el sistema de acreditación en alta calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Con el propósito de garantizar la representatividad de los resultados del pilotaje, se adoptó un diseño muestral estratificado por área del conocimiento. Este criterio de estratificación permitió asegurar que las distintas áreas disciplinares estuvieran adecuadamente representadas en el ejercicio de validación, reconociendo que el banco de pares académicos está conformado por evaluadores provenientes de diversos campos del conocimiento que participan en procesos de acreditación de programas e instituciones de educación superior.

Bajo los parámetros definidos para el diseño muestral, se estableció un tamaño de muestra de 626 encuestas completas, calculado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 2%. Este tamaño de muestra permite realizar estimaciones robustas respecto a la percepción de los pares académicos sobre la pertinencia de las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos, siempre que se mantenga una adecuada cobertura de los estratos definidos en el diseño metodológico.

El desarrollo del operativo de campo permitió alcanzar 674 respuestas completas por parte de pares académicos, lo que supera el tamaño de muestra inicialmente estimado. Este resultado fortalece la solidez estadística del ejercicio de validación y garantiza que la información recolectada cumple con los requerimientos metodológicos definidos para el pilotaje.

En términos de cobertura del universo contactado, las respuestas obtenidas representan aproximadamente el 35,36% de los correos electrónicos efectivamente entregados durante el operativo de campo. Este nivel de participación se considera adecuado para ejercicios de consulta en línea dirigidos a actores académicos de alta especialización, particularmente en contextos donde el diligenciamiento de los formularios requiere un tiempo considerable de dedicación.

De manera complementaria, el ejercicio de validación también incluyó la participación de instituciones de educación superior, con el propósito de recoger insumos institucionales sobre la pertinencia de los instrumentos diseñados para evaluar el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

desempeño de los pares académicos. En este componente se obtuvo la participación de 32 instituciones, lo que corresponde aproximadamente al 41% de las instituciones contactadas, nivel que se considera metodológicamente satisfactorio para un ejercicio de carácter exploratorio orientado a complementar el análisis del estudio.

En conjunto, la ejecución del diseño muestral permitió obtener una base de información robusta para el análisis de los resultados del pilotaje, garantizando la diversidad de perspectivas disciplinares y organizacionales necesarias para evaluar la pertinencia y aplicabilidad de los instrumentos de evaluación del desempeño del par académico en el contexto del sistema de acreditación en alta calidad.

6.4. Desarrollo del operativo de campo

El operativo de campo correspondiente al proceso de validación externa de los instrumentos se desarrolló mediante la aplicación de formularios en línea administrados a través de la plataforma LimeSurvey. La utilización de esta herramienta respondió a criterios técnicos orientados a garantizar eficiencia en la distribución de los formularios, control sobre el acceso de los participantes y trazabilidad en el proceso de recolección de información.

La base de datos suministrada por el Ministerio de Educación Nacional estuvo conformada inicialmente por 2.497 pares académicos, asociados a 2.756 direcciones de correo electrónico. La diferencia entre el número de personas y el número de correos electrónicos obedece a que algunos registros contenían más de un correo de contacto por participante. Como parte del proceso de alistamiento del operativo, se realizó una validación técnica inicial de la base de datos con el fin de identificar duplicidades y errores de formato en las direcciones de correo.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Como resultado de esta depuración preliminar, se identificaron 226 correos electrónicos duplicados y 184 direcciones no válidas o con errores de formato, lo que permitió consolidar una base de 2.346 correos habilitados para el envío formal del formulario.

En el caso de las Instituciones de Educación Superior (IES), la entidad suministró inicialmente la base del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Sin embargo, dicha base no contenía información de correos electrónicos de contacto institucional. Por esta razón, se realizó un ejercicio adicional de búsqueda y verificación de información pública con el propósito de identificar canales de contacto institucional. Este proceso permitió consolidar una base de 78 instituciones de educación superior, para las cuales se identificaron aproximadamente 200 correos electrónicos de contacto institucional.

El operativo de campo inició el 3 de febrero de 2026, fecha a partir de la cual se realizó el envío de los formularios dirigidos tanto a pares académicos como a instituciones de educación superior. Los envíos se efectuaron de manera sistemática al inicio de la jornada laboral con el fin de mejorar la visibilidad del mensaje y favorecer su lectura por parte de los destinatarios.

Durante el desarrollo del operativo se realizó un monitoreo permanente del comportamiento de entrega de los mensajes y de las tasas de respuesta registradas en la plataforma. En el caso de los pares académicos, se identificaron 440 correos electrónicos con rebote, asociados principalmente a causas técnicas como direcciones inexistentes, buzones llenos, errores en la configuración de dominios, bloqueos por políticas de seguridad institucional o filtros antispam.

Como resultado de esta depuración progresiva, se estableció que el número de correos efectivamente entregados ascendió a 1.906. Sobre esta base se recibieron 674 respuestas completas, lo que corresponde a una tasa de respuesta aproximada del 35,36%.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En el caso de las instituciones de educación superior, después del primer envío se registraron aproximadamente 44 correos rebotados, lo que permitió consolidar un total de 156 correos institucionales efectivamente entregados. A partir de estos contactos se recibieron 32 respuestas institucionales, lo que representa una tasa de participación cercana al 41%.

El comportamiento de las respuestas evidenció una concentración significativa durante los primeros días del operativo, seguida de una disminución progresiva en el número diario de formularios diligenciados. Este patrón es consistente con el comportamiento observado en ejercicios de consulta en línea dirigidos a actores académicos especializados, donde las primeras respuestas suelen provenir de los participantes con mayor disposición o disponibilidad para participar.

Con el fin de fortalecer la participación y facilitar el diligenciamiento de los formularios, se implementaron mecanismos de acompañamiento a los participantes, incluyendo soporte técnico a través de correo electrónico, atención telefónica y mensajería instantánea. Estas acciones permitieron resolver dudas relacionadas con el acceso a la plataforma, el funcionamiento del formulario y el envío final de las respuestas.

El operativo de campo se desarrolló con seguimiento permanente y ajustes operativos orientados a garantizar la calidad de la información recolectada. La implementación de mecanismos de control en la plataforma permitió trabajar exclusivamente con respuestas completas, prevenir duplicidades mediante el uso de códigos únicos de acceso y asegurar la trazabilidad del proceso mediante el registro de variables de control como dirección IP, fechas de apertura y cierre de los formularios y tiempos de diligenciamiento.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

6.5. Procesamiento y depuración de la información

Una vez finalizado el proceso de recolección de información correspondiente al pilotaje de los instrumentos, se desarrolló un proceso de procesamiento y depuración de la base de datos con el propósito de garantizar la consistencia, integridad y calidad de la información que sería utilizada en el análisis de resultados.

El procesamiento de la información se realizó a partir de las bases de datos exportadas desde la plataforma LimeSurvey, las cuales incluyen tanto las respuestas registradas en los formularios como la información de control generada automáticamente por el sistema durante el diligenciamiento. Entre los elementos de trazabilidad disponibles se encuentran la fecha y hora de apertura y cierre del formulario, el tiempo de diligenciamiento, la dirección IP de conexión y el código único de acceso asignado a cada participante.

Como criterio inicial de control de calidad, se trabajó exclusivamente con respuestas completas, descartando los registros incompletos o abandonados durante el diligenciamiento del formulario. Esta decisión metodológica permitió asegurar que el análisis se realizara únicamente sobre respuestas que incluyen la totalidad de las valoraciones requeridas para cada instrumento.

Posteriormente se realizó un proceso de revisión orientado a identificar posibles duplicidades o inconsistencias en la base de datos. El uso de códigos únicos de acceso asignados a cada invitación permitió prevenir la duplicación de registros y asegurar que cada participante pudiera diligenciar el formulario una sola vez.

Adicionalmente, se efectuó una verificación básica de consistencia temporal con el fin de identificar registros con tiempos de diligenciamiento atípicos que pudieran sugerir errores en el proceso de respuesta. Esta revisión permitió confirmar que los tiempos registrados se encontraban dentro de rangos plausibles para el diligenciamiento del formulario, considerando la extensión de los instrumentos evaluados.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Una vez realizada la depuración inicial, se procedió a estructurar la base de datos de análisis mediante la organización de las respuestas por instrumento, afirmación evaluativa y dimensión del modelo conceptual de evaluación del desempeño del par académico. Este proceso permitió generar matrices de datos que facilitan el cálculo de los indicadores de aprobación de cada afirmación y el análisis agregado por dimensiones del modelo.

En términos analíticos, el procesamiento de la información se orientó principalmente a estimar el nivel de aprobación de cada afirmación evaluativa, indicador que permite identificar el grado de consenso existente entre los participantes respecto a la pertinencia de los enunciados incluidos en los instrumentos de evaluación.

De manera complementaria, las observaciones cualitativas registradas por los participantes fueron sistematizadas mediante un proceso de revisión temática orientado a identificar patrones recurrentes en las sugerencias de mejora, ambigüedades en la redacción de las afirmaciones o aspectos conceptuales susceptibles de ajuste.

En conjunto, el proceso de procesamiento y depuración de la información permitió consolidar una base de datos confiable para el análisis de los resultados del pilotaje, garantizando que las conclusiones derivadas del estudio se fundamenten en información consistente, trazable y metodológicamente válida.

6.6. Resultados generales del pilotaje

El análisis de los resultados del pilotaje permitió obtener una visión general sobre la pertinencia y claridad conceptual de las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos diseñados para valorar el desempeño de los pares académicos durante los procesos de evaluación externa del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En términos generales, los resultados evidencian altos niveles de aprobación de la mayoría de las afirmaciones evaluativas, lo que indica que los instrumentos diseñados son percibidos por los participantes como pertinentes para evaluar el desempeño del par académico en el contexto de las visitas de acreditación. Este resultado sugiere que el modelo conceptual utilizado para estructurar los instrumentos captura de manera adecuada los principales componentes del ejercicio evaluativo desarrollado por los pares académicos.

La alta proporción de afirmaciones con niveles de aprobación superiores al umbral de referencia establecido refleja un amplio consenso entre los participantes respecto a la relevancia de las dimensiones consideradas en el modelo de evaluación del desempeño del par académico. En particular, las dimensiones relacionadas con el juicio evaluativo y el análisis crítico, el comportamiento profesional y ético, las habilidades comunicativas, el manejo técnico de las visitas de evaluación y la capacidad de aportar al mejoramiento institucional fueron reconocidas por los participantes como aspectos centrales del ejercicio evaluativo.

Asimismo, los resultados del pilotaje evidencian que las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos presentan, en su mayoría, niveles adecuados de claridad conceptual, lo cual facilita su interpretación por parte de quienes deberán diligenciar los formatos de evaluación en el marco de los procesos de acreditación.

No obstante, el análisis también permitió identificar un conjunto reducido de afirmaciones que presentan niveles de aprobación inferiores al umbral de referencia establecido. En estos casos, las observaciones cualitativas realizadas por los participantes permitieron identificar posibles dificultades de interpretación asociadas principalmente a aspectos de redacción, uso de expresiones susceptibles de múltiples interpretaciones o formulaciones que relacionaban comportamientos del par académico con resultados que no dependen exclusivamente de su actuación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Estos hallazgos constituyen un insumo fundamental para el proceso de ajuste final de los instrumentos, ya que permiten identificar con precisión aquellas afirmaciones que requieren mejoras en su formulación con el fin de fortalecer la claridad conceptual y la consistencia metodológica de los formatos de evaluación.

En conjunto, los resultados generales del pilotaje evidencian que los instrumentos diseñados presentan un alto nivel de aceptación entre los pares académicos participantes, lo que respalda la pertinencia del modelo conceptual adoptado para evaluar el desempeño del par académico y confirma la utilidad de los instrumentos como herramienta para fortalecer los procesos de aseguramiento de la calidad en el sistema de acreditación en alta calidad.

6.7. Afirmaciones con niveles de aprobación inferiores al umbral de referencia

Aunque la mayoría de las afirmaciones incluidas en los instrumentos de evaluación registraron niveles altos de aprobación durante el proceso de pilotaje, el análisis de los resultados permitió identificar un conjunto reducido de enunciados que presentaron niveles de aprobación inferiores al umbral de referencia establecido para el estudio.

Como se indicó en el apartado metodológico, se adoptó como criterio de análisis un nivel de aprobación del 90% como umbral de referencia para identificar afirmaciones que presentan alto grado de consenso entre los participantes. Bajo este criterio, las afirmaciones que registraron niveles de aprobación inferiores a dicho umbral fueron objeto de un análisis más detallado con el propósito de identificar posibles dificultades de interpretación o elementos conceptuales que pudieran requerir ajustes en su formulación.

El examen de estas afirmaciones evidenció que, en la mayoría de los casos, los niveles de aprobación inferiores al umbral no se explican por desacuerdos sustantivos respecto al contenido conceptual de los enunciados, sino principalmente por aspectos relacionados con su redacción o precisión terminológica. Entre los factores más

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

recurrentes identificados en los comentarios cualitativos de los participantes se encuentran el uso de expresiones que pueden generar interpretaciones diversas, la utilización de formulaciones categóricas o deterministas y la asociación de determinadas conductas del par académico con resultados que no dependen exclusivamente de su actuación.

En algunos casos, las observaciones de los participantes señalaron la necesidad de precisar la relación entre el comportamiento evaluado y el alcance real de la función del par académico, con el fin de evitar formulaciones que sugieran que determinadas acciones del evaluador garantizan resultados específicos del proceso de acreditación. En otros casos, se recomendó sustituir expresiones absolutas por formulaciones que describan comportamientos observables y que resulten más adecuadas para instrumentos de evaluación basados en percepciones.

Asimismo, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la consistencia gramatical y sintáctica de algunas afirmaciones, particularmente en el uso de tiempos verbales y en la estructura de los enunciados evaluativos. Estos aspectos fueron considerados en el proceso posterior de revisión de los instrumentos con el propósito de garantizar mayor claridad conceptual y uniformidad en la redacción.

El análisis detallado de estas afirmaciones permitió orientar el proceso de ajuste final de los instrumentos mediante la incorporación de mejoras en su formulación, sin alterar el enfoque conceptual del modelo de evaluación del desempeño del par académico. De esta manera, los resultados del pilotaje no solo permitieron validar la pertinencia general de los instrumentos, sino también identificar oportunidades específicas de refinamiento metodológico que contribuyen a fortalecer su claridad y aplicabilidad en los procesos de evaluación externa.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

6.8. Análisis de resultados por dimensiones del desempeño

El análisis de los resultados del pilotaje también se desarrolló a partir de la estructura dimensional del modelo conceptual de evaluación del desempeño del par académico. Esta aproximación permitió examinar el comportamiento de las afirmaciones evaluativas agrupadas según las distintas dimensiones que conforman el instrumento, facilitando la identificación de patrones de valoración y niveles de consenso entre los participantes.

En términos generales, las afirmaciones asociadas a la dimensión de juicio evaluativo y análisis crítico registraron niveles elevados de aprobación, lo que evidencia un amplio reconocimiento por parte de los pares académicos de la importancia de fundamentar sus valoraciones en evidencia verificable y de desarrollar análisis rigurosos sobre las condiciones de calidad de los programas e instituciones evaluadas. Los resultados obtenidos en esta dimensión reflejan un consenso significativo respecto al papel central que desempeña la capacidad analítica del evaluador dentro del proceso de acreditación.

De manera similar, las afirmaciones relacionadas con la dimensión de comportamiento profesional y ético también presentaron altos niveles de aprobación. Este resultado pone de manifiesto el acuerdo existente entre los participantes sobre la relevancia de principios como la imparcialidad, la transparencia, la confidencialidad en el manejo de la información y el respeto por la autonomía institucional durante el desarrollo de las visitas de evaluación externa.

En el caso de la dimensión de habilidades comunicativas y competencias sociales, los resultados evidencian niveles de aprobación igualmente elevados, aunque con algunas variaciones en determinadas afirmaciones. Estas diferencias pueden explicarse por la diversidad de experiencias que los pares académicos han tenido en el desarrollo de las visitas de evaluación y por las distintas dinámicas institucionales que caracterizan los procesos de acreditación en los diferentes contextos académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Por su parte, las afirmaciones asociadas a la dimensión de manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación también registraron niveles de aprobación favorables, lo que refleja la importancia atribuida por los participantes al cumplimiento de los protocolos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación, al manejo adecuado de los tiempos de la visita y a la elaboración rigurosa de los informes evaluativos.

Finalmente, la dimensión relacionada con la capacidad de aportar al mejoramiento institucional evidenció altos niveles de aprobación en las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos correspondientes. Este resultado sugiere que los participantes reconocen la relevancia del aporte constructivo del par académico en la formulación de recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la calidad de los programas e instituciones evaluadas.

En conjunto, el análisis por dimensiones muestra que el modelo conceptual utilizado para estructurar los instrumentos de evaluación del desempeño del par académico presenta un alto grado de coherencia con la experiencia y las percepciones de los evaluadores participantes en el pilotaje. Los resultados obtenidos confirman la pertinencia de las dimensiones definidas en el estudio y respaldan su utilidad como marco analítico para valorar el desempeño del par académico dentro del sistema de acreditación en alta calidad.

6.9. Principales hallazgos cualitativos del proceso de validación

Además de los resultados cuantitativos obtenidos durante el pilotaje, el proceso de validación externa permitió recopilar un conjunto significativo de observaciones cualitativas formuladas por los participantes. Estas apreciaciones constituyen un insumo relevante para comprender la manera en que los pares académicos interpretan las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos y para identificar oportunidades de mejora en su formulación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En términos generales, los comentarios cualitativos evidencian una valoración favorable de la iniciativa orientada a construir instrumentos sistemáticos para evaluar el desempeño de los pares académicos. Varios participantes destacaron que el desarrollo de este tipo de herramientas puede contribuir al fortalecimiento del sistema de acreditación en alta calidad, en la medida en que permite generar mecanismos de retroalimentación estructurada sobre el ejercicio evaluativo desarrollado durante las visitas de acreditación.

Un hallazgo recurrente en las observaciones cualitativas está relacionado con la importancia de asegurar que las afirmaciones evaluativas describan comportamientos observables del par académico, evitando formulaciones que atribuyan a su actuación resultados que dependen de múltiples factores del proceso de acreditación. En este sentido, algunos participantes señalaron la necesidad de ajustar ciertas expresiones que podrían interpretarse como afirmaciones deterministas sobre los efectos del comportamiento del evaluador.

Asimismo, varios comentarios enfatizaron la conveniencia de utilizar un lenguaje alineado con la terminología empleada en los documentos normativos y orientaciones metodológicas del Consejo Nacional de Acreditación, con el fin de garantizar que los instrumentos sean consistentes con el marco conceptual del sistema de acreditación en alta calidad.

Otro conjunto de observaciones se relaciona con la necesidad de mantener un equilibrio entre precisión conceptual y claridad en la redacción de las afirmaciones evaluativas. Algunos participantes señalaron que ciertas formulaciones podían resultar excesivamente técnicas o complejas, lo cual podría dificultar su interpretación por parte de quienes deben diligenciar los instrumentos en contextos operativos.

Adicionalmente, varios participantes manifestaron su interés en que este tipo de instrumentos no se limite únicamente a una función de evaluación del desempeño, sino que también pueda servir como herramienta de aprendizaje y retroalimentación para

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

los pares académicos, contribuyendo a fortalecer las prácticas evaluativas dentro del sistema de acreditación.

En conjunto, los hallazgos cualitativos obtenidos durante el proceso de validación permiten comprender con mayor profundidad la percepción de los actores que participan en los procesos de evaluación externa y proporcionan insumos valiosos para el ajuste final de los instrumentos. Estas observaciones complementan el análisis cuantitativo del pilotaje y contribuyen a fortalecer la claridad conceptual, la coherencia metodológica y la aplicabilidad operativa de los formatos de evaluación del desempeño del par académico.

6.10. Criterios utilizados para el ajuste final de las afirmaciones

Además de los resultados cuantitativos obtenidos durante el pilotaje, el proceso de validación externa permitió recopilar un conjunto significativo de observaciones cualitativas formuladas por los participantes. Estas apreciaciones constituyen un insumo relevante para comprender la manera en que los pares académicos interpretan las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos y para identificar oportunidades de mejora en su formulación.

En términos generales, los comentarios cualitativos evidencian una valoración favorable de la iniciativa orientada a construir instrumentos sistemáticos para evaluar el desempeño de los pares académicos. Varios participantes destacaron que el desarrollo de este tipo de herramientas puede contribuir al fortalecimiento del sistema de acreditación en alta calidad, en la medida en que permite generar mecanismos de retroalimentación estructurada sobre el ejercicio evaluativo desarrollado durante las visitas de acreditación.

Un hallazgo recurrente en las observaciones cualitativas está relacionado con la importancia de asegurar que las afirmaciones evaluativas describan comportamientos observables del par académico, evitando formulaciones que atribuyan a su actuación

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

resultados que dependen de múltiples factores del proceso de acreditación. En este sentido, algunos participantes señalaron la necesidad de ajustar ciertas expresiones que podrían interpretarse como afirmaciones deterministas sobre los efectos del comportamiento del evaluador.

Asimismo, varios comentarios enfatizaron la conveniencia de utilizar un lenguaje alineado con la terminología empleada en los documentos normativos y orientaciones metodológicas del Consejo Nacional de Acreditación, con el fin de garantizar que los instrumentos sean consistentes con el marco conceptual del sistema de acreditación en alta calidad.

Otro conjunto de observaciones se relaciona con la necesidad de mantener un equilibrio entre precisión conceptual y claridad en la redacción de las afirmaciones evaluativas. Algunos participantes señalaron que ciertas formulaciones podían resultar excesivamente técnicas o complejas, lo cual podría dificultar su interpretación por parte de quienes deben diligenciar los instrumentos en contextos operativos.

Adicionalmente, varios participantes manifestaron su interés en que este tipo de instrumentos no se limite únicamente a una función de evaluación del desempeño, sino que también pueda servir como herramienta de aprendizaje y retroalimentación para los pares académicos, contribuyendo a fortalecer las prácticas evaluativas dentro del sistema de acreditación.

En conjunto, los hallazgos cualitativos obtenidos durante el proceso de validación permiten comprender con mayor profundidad la percepción de los actores que participan en los procesos de evaluación externa y proporcionan insumos valiosos para el ajuste final de los instrumentos. Estas observaciones complementan el análisis cuantitativo del pilotaje y contribuyen a fortalecer la claridad conceptual, la coherencia metodológica y la aplicabilidad operativa de los formatos de evaluación del desempeño del par académico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

6.11. Consolidación de la versión final de los instrumentos

Como resultado del proceso de validación externa, del análisis de los resultados del pilotaje y de la revisión técnica de las afirmaciones evaluativas, se procedió a consolidar la versión final de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Esta consolidación incorpora los ajustes derivados del análisis cuantitativo y cualitativo del pilotaje, así como las recomendaciones formuladas durante los espacios de validación técnica con la supervisión del proyecto y los consejeros del CNA.

El proceso de consolidación se orientó a asegurar que los instrumentos mantuvieran coherencia con el modelo conceptual de evaluación del desempeño del par académico definido en el estudio, garantizando al mismo tiempo la claridad conceptual, la precisión terminológica y la aplicabilidad operativa de las afirmaciones evaluativas.

La versión final de los instrumentos conserva la estructura dimensional establecida durante el proceso de diseño metodológico, organizando las afirmaciones evaluativas en torno a los componentes fundamentales del desempeño del par académico dentro de los procesos de evaluación externa del sistema de acreditación en alta calidad. Estas dimensiones abarcan aspectos relacionados con el juicio evaluativo y análisis crítico, el comportamiento profesional y ético, las habilidades comunicativas y competencias sociales, el manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación, y la capacidad del par académico para aportar al mejoramiento institucional.

Adicionalmente, la consolidación final de los instrumentos incorporó los ajustes realizados en la escala de valoración utilizada para evaluar el grado de cumplimiento de las afirmaciones. La escala adoptada corresponde a una estructura ordinal de cinco niveles que permite valorar el desempeño del par académico en un rango que va desde el nivel más bajo de cumplimiento hasta el cumplimiento pleno de los criterios evaluados.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Asimismo, se definieron esquemas de ponderación diferenciados para cada uno de los formatos de evaluación incluidos en el modelo integral de evaluación del desempeño del par académico. Estas ponderaciones fueron diseñadas con el propósito de reflejar la relevancia relativa de cada dimensión según el rol del evaluador dentro del proceso de evaluación externa y el tipo de instrumento aplicado (heteroevaluación institucional, evaluación por el coordinador, autoevaluación o coevaluación entre pares).

La consolidación de la versión final de los instrumentos permite disponer de un conjunto de formatos de evaluación técnicamente validados, conceptualmente coherentes y metodológicamente consistentes para valorar el desempeño de los pares académicos dentro del sistema de acreditación en alta calidad.

Los instrumentos completos en su versión final se presentan en los anexos del presente informe, donde se incluyen los formatos correspondientes a cada uno de los roles definidos en el modelo de evaluación integral del desempeño del par académico. Estos formatos constituyen la base operativa para la implementación del sistema de evaluación propuesto y para el desarrollo del indicador integral de desempeño que se presenta en el siguiente apartado.

6.12. Propuesta técnica del indicador de evaluación integral del desempeño de los pares académicos

La presente sección expone la propuesta técnica del Indicador de Evaluación del Desempeño del Par Evaluador (IED), diseñado como parte del sistema de evaluación periódica del desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Este indicador constituye un componente metodológico orientado a integrar la información generada por los distintos instrumentos de evaluación desarrollados en el marco del presente estudio, con el fin de construir una medida sintética que permita analizar el desempeño de los pares académicos durante los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El desarrollo del indicador responde al alcance establecido en el anexo técnico del contrato, el cual contempla la formulación de un mecanismo técnico que permita evaluar de manera sistemática el ejercicio de las funciones evaluativas de los pares académicos. En este sentido, el indicador busca consolidar la información obtenida a partir de los instrumentos diseñados y aplicados en el proceso de validación, permitiendo estructurar, agrupar y analizar los resultados derivados de las diferentes fuentes de evaluación del desempeño.

La lógica conceptual del indicador se fundamenta en un enfoque de evaluación integral con perspectiva 360 grados, el cual incorpora múltiples miradas sobre el desempeño del evaluador dentro del proceso de acreditación. Este enfoque permite recoger valoraciones provenientes de distintos actores involucrados en las visitas de evaluación externa, tales como las instituciones de educación superior, los pares evaluadores, los pares coordinadores, los consejeros del CNA y los propios evaluadores mediante ejercicios de autoevaluación.

La integración de estas distintas fuentes de valoración permite construir una medida más robusta del desempeño del par académico, al reducir posibles sesgos asociados a evaluaciones provenientes de una única perspectiva. De esta manera, el indicador permite analizar no solo el cumplimiento de las funciones asignadas al par durante el proceso evaluativo, sino también aspectos asociados a su desempeño profesional, tales como el juicio evaluativo, la capacidad de análisis crítico, el comportamiento ético, las habilidades comunicativas y la contribución al mejoramiento de las instituciones evaluadas.

El modelo propuesto se estructura a partir de un sistema de agregación ponderada de resultados, mediante el cual los puntajes obtenidos en los distintos instrumentos de evaluación se integran en subíndices intermedios y posteriormente en un indicador global de desempeño. Esta estructura permite preservar la información proveniente de las diferentes dimensiones del desempeño evaluado, al tiempo que facilita la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

construcción de una medida sintética que puede ser utilizada para fines analíticos y de gestión del banco de pares académicos.

Asimismo, la formulación del indicador permite identificar posibles brechas de desempeño entre evaluadores, analizar tendencias en el comportamiento de los resultados y generar insumos técnicos para el fortalecimiento de los procesos de selección, formación y seguimiento del banco de pares académicos del CNA. En este sentido, el indicador no se concibe como un mecanismo sancionatorio, sino como una herramienta analítica orientada al mejoramiento continuo del proceso de evaluación externa dentro del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Finalmente, es importante señalar que los resultados derivados de la aplicación experimental del indicador durante el pilotaje desarrollado en el marco del presente estudio constituyen ejercicios exploratorios orientados a ilustrar el funcionamiento del modelo. La implementación del indicador en un esquema de aplicación sistemática permitirá, en fases posteriores, profundizar en su capacidad analítica y consolidarlo como un instrumento técnico para el seguimiento del desempeño de los pares académicos dentro del sistema de acreditación en alta calidad.

6.12.1. Marco de alineación con el modelo CNA vigente

El Indicador de Evaluación del Desempeño del Par Evaluador (IED) se encuentra conceptualmente alineado con el Modelo de Acreditación en Alta Calidad del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el cual orienta los procesos de evaluación externa en el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior en Colombia. Dicho modelo estructura la evaluación de programas e instituciones a partir de un conjunto articulado de factores, características y aspectos a evaluar que permiten valorar de manera integral las condiciones de calidad de las instituciones y de sus programas académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En coherencia con este marco conceptual, la propuesta de indicador traslada los principios del modelo de acreditación al ámbito específico de la evaluación del desempeño de los pares académicos, reconociendo que la calidad del proceso evaluativo depende en gran medida del rigor, la integridad y la capacidad analítica de los evaluadores encargados de realizar las visitas de evaluación externa.

En este sentido, el indicador se estructura a partir de dimensiones de desempeño que reflejan competencias esenciales para el ejercicio del rol de par académico dentro del sistema de acreditación. Estas dimensiones recogen aspectos asociados al dominio técnico del modelo de evaluación del CNA, la capacidad de emitir juicios evaluativos fundamentados en evidencia, el comportamiento profesional y ético durante el proceso evaluativo, las habilidades comunicativas necesarias para el desarrollo de las visitas y la capacidad de aportar valor al proceso de mejoramiento institucional.

La incorporación de estas dimensiones permite asegurar que la evaluación del desempeño de los pares académicos se mantenga conceptualmente vinculada a los principios que orientan el modelo de acreditación, evitando la construcción de métricas desvinculadas del marco normativo y conceptual que sustenta el sistema de aseguramiento de la calidad.

De esta manera, el indicador propuesto no pretende sustituir ni replicar los mecanismos de evaluación institucional propios del modelo de acreditación, sino constituirse en una herramienta complementaria de seguimiento del desempeño de los evaluadores, orientada a fortalecer la calidad y consistencia de los procesos de evaluación externa. Su aplicación sistemática permitirá generar evidencia empírica sobre el desempeño del banco de pares académicos, facilitando la identificación de fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de formación dentro del sistema.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

6.12.2. Estructura conceptual del modelo del indicador

La construcción del Indicador de Evaluación del Desempeño del Par Evaluador (IED) parte de la necesidad de integrar en una sola medida analítica los resultados provenientes de los distintos instrumentos diseñados para evaluar el desempeño de los pares académicos durante los procesos de evaluación externa. Para ello, el modelo adopta una estructura jerárquica que permite organizar la información en distintos niveles de agregación, conservando la coherencia entre las dimensiones conceptuales del desempeño evaluado y los instrumentos utilizados para su medición.

En primer lugar, el modelo reconoce que el proceso de evaluación externa puede desarrollarse en dos contextos principales dentro del sistema de acreditación en alta calidad: las visitas de acreditación institucional y las visitas de acreditación de programas académicos. Aunque ambos procesos comparten principios metodológicos comunes, presentan diferencias en términos de actores participantes, dinámicas de trabajo y formatos de evaluación aplicables. Por esta razón, el indicador se diseña de manera diferenciada para cada uno de estos contextos evaluativos.

En segundo lugar, el modelo considera que los pares académicos pueden desempeñar distintos roles dentro de los comités de evaluación externa. En particular, se distinguen dos funciones principales: el par académico evaluador, encargado de analizar y valorar los distintos factores y características del objeto evaluado, y el par académico coordinador, responsable de liderar el trabajo del comité de pares, orientar el proceso de análisis y consolidar el informe final de evaluación externa. Dado que las responsabilidades asociadas a cada rol son diferentes, el modelo del indicador contempla estructuras específicas de cálculo que reflejan estas diferencias funcionales.

A partir de estas consideraciones, el modelo del indicador se organiza en dos niveles principales. En el primer nivel se calculan subíndices asociados a cada uno de los instrumentos de evaluación, los cuales sintetizan los resultados obtenidos en las dimensiones de desempeño evaluadas dentro de cada formato. Estos subíndices

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

permiten consolidar la información proveniente de las afirmaciones individuales de los instrumentos y generar medidas intermedias comparables entre los distintos formatos.

En el segundo nivel, los subíndices de cada instrumento se integran mediante un esquema de agregación ponderada, que permite construir el indicador global de desempeño del par académico. Este procedimiento reconoce que los distintos instrumentos capturan perspectivas complementarias del desempeño evaluado y que, por tanto, deben incorporarse de manera articulada dentro de una medida sintética.

La estructura conceptual del modelo permite así mantener una correspondencia clara entre los distintos niveles de información generados durante el proceso de evaluación —afirmaciones, dimensiones, instrumentos e indicador global— garantizando al mismo tiempo la coherencia metodológica del sistema de medición del desempeño de los pares académicos.

6.12.3. Construcción de subíndices por instrumento

El primer nivel operativo del modelo consiste en la construcción de subíndices asociados a cada uno de los instrumentos de evaluación utilizados en el sistema. Estos subíndices permiten sintetizar los resultados obtenidos en las distintas afirmaciones que componen cada formato de evaluación y transformarlos en una medida agregada del desempeño observado en el ámbito específico evaluado por dicho instrumento.

Cada instrumento se encuentra estructurado a partir de un conjunto de afirmaciones organizadas en dimensiones de desempeño, definidas en el proceso de diseño metodológico de los instrumentos. Estas dimensiones reflejan competencias centrales para el ejercicio del rol de par académico dentro del sistema de acreditación y constituyen el marco analítico que orienta la evaluación del desempeño.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Sin embargo, no todas las dimensiones definidas en el modelo conceptual son aplicables a todos los instrumentos. Durante el proceso de revisión técnica realizado con los consejeros del CNA y el equipo metodológico del proyecto se identificó que algunas dimensiones corresponden a condiciones estructurales o requisitos previos para la participación en el banco de pares, más que a aspectos susceptibles de evaluación directa durante el proceso de visita.

En particular, se determinó que la dimensión asociada al dominio técnico del modelo del CNA no se incorpora dentro de los instrumentos de evaluación aplicados en el pilotaje, dado que este aspecto se considera inherente a la formación, trayectoria académica y proceso de selección de los pares académicos que integran el banco de evaluadores. En consecuencia, los instrumentos se concentran en dimensiones relacionadas con el desempeño efectivo del evaluador durante el desarrollo de la visita de evaluación externa.

A partir de esta estructura conceptual, el subíndice correspondiente a cada instrumento se calcula como una combinación ponderada de las dimensiones de desempeño evaluadas dentro del formato. En términos generales, el subíndice de cada instrumento puede expresarse de la siguiente manera:

$$I_i = \sum_{d=1}^{k} w_{id} D_{id}$$

donde:

- I_i corresponde al subíndice del instrumento i.
- D_{id} corresponde al puntaje promedio obtenido en la dimensión d dentro del instrumento i.
- w_{id} corresponde al peso asignado a la dimensión d dentro del instrumento i
- k corresponde al número de dimensiones aplicables al instrumento.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El puntaje de cada dimensión se obtiene a partir del promedio de las puntuaciones registradas en las afirmaciones que componen dicha dimensión dentro del instrumento correspondiente. De esta manera, cada subíndice resume el comportamiento de las diferentes dimensiones del desempeño evaluado en el contexto específico capturado por el formato de evaluación.

La construcción de estos subíndices permite consolidar la información proveniente de las afirmaciones individuales de los instrumentos, facilitando su posterior integración dentro del indicador global de desempeño del par académico. Asimismo, esta estructura facilita el análisis comparativo entre instrumentos y permite identificar de manera más precisa los ámbitos del desempeño evaluativo en los cuales se presentan mayores fortalezas o posibles oportunidades de mejora.

6.12.4. Aplicabilidad y ponderación de dimensiones por instrumento

Una vez definida la estructura de subíndices por instrumento, el siguiente paso consiste en establecer qué dimensiones del modelo conceptual aplican a cada uno de los formatos de evaluación y cuál es el peso relativo que dichas dimensiones tienen dentro del cálculo del subíndice correspondiente.

Durante el proceso de diseño metodológico del sistema de evaluación se realizó una revisión técnica conjunta con consejeros del Consejo Nacional de Acreditación y con el equipo responsable del desarrollo de los instrumentos. Este ejercicio permitió identificar la pertinencia de cada dimensión dentro de los distintos formatos de evaluación, considerando el tipo de actor que responde el instrumento y el momento del proceso evaluativo en el cual se aplica.

Como resultado de este análisis se determinó que no todas las dimensiones del modelo conceptual debían incorporarse en todos los instrumentos, dado que algunos formatos se orientan a valorar aspectos específicos del desempeño del par académico. En particular, se concluyó que la dimensión asociada al dominio técnico del modelo del

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

CNA no debía ser evaluada mediante los instrumentos diseñados, ya que esta constituye una condición inherente a la formación, experiencia y proceso de selección de los pares académicos que integran el banco de evaluadores. En consecuencia, esta dimensión no se incluye en la estructura de cálculo de los subíndices.

Adicionalmente, se establecieron las ponderaciones relativas de las dimensiones dentro de cada instrumento, de manera que el cálculo de los subíndices refleje la importancia relativa de cada dimensión según el tipo de evaluación realizada. Estas ponderaciones fueron definidas teniendo en cuenta la naturaleza de cada formato, la capacidad de cada instrumento para capturar determinadas competencias del evaluador y la relevancia de dichas competencias dentro del proceso de evaluación externa.

La aplicabilidad de las dimensiones y las ponderaciones definidas para cada uno de los instrumentos de evaluación se presentan en la siguiente *Tabla 2*.

Tabla 2. Aplicabilidad de las dimensiones para los 6 formatos.

Formato	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
1	No	Si	Si	Si	Si	No
2	No	Si	Si	Si	Si	No
3	No	No	Si	Si	Si	Si
4	No	No	Si	Si	Si	No
5	No	No	Si	Si	Si	No
6	No	No	Si	Si	Si	No

De manera complementaria, las ponderaciones asignadas a cada dimensión dentro de los distintos instrumentos se presentan en la siguiente *Tabla 3*.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Tabla 3. Ponderaciones de las dimensiones para los 6 formatos.

Formato	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
1	-	30%	30%	30%	10%	-
2	-	40%	20%	20%	20%	-
3	-	-	20%	30%	10%	40%
4	-	-	30%	40%	30%	-
5	-	-	30%	30%	40%	-
6	-	-	30%	30%	40%	-

Estas ponderaciones permiten calcular los subíndices de cada instrumento (I_i)) a partir de la combinación ponderada de las dimensiones aplicables dentro de cada formato. De esta manera, el modelo conserva la coherencia conceptual entre las dimensiones del desempeño evaluado y la estructura específica de cada instrumento, garantizando al mismo tiempo la comparabilidad de los resultados obtenidos en el sistema de evaluación.

6.12.5. Formulación del indicador global

Una vez calculados los subíndices correspondientes a cada uno de los instrumentos de evaluación, el siguiente paso consiste en integrar estos resultados en una medida agregada del desempeño del par académico. Esta integración se realiza mediante un esquema de agregación ponderada que permite combinar la información proveniente de las distintas fuentes de evaluación consideradas en el modelo.

En términos generales, el indicador global de desempeño del par académico se calcula como una combinación lineal de los subíndices asociados a cada instrumento de evaluación. La expresión general del indicador puede representarse de la siguiente manera:

$$IED = \sum_{i=1}^{6} C_i I_i$$

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Donde:

- IED corresponde al Indicador de Evaluación de Desempeño del Par Académico.
- I_i corresponde al subíndice calculando para el instrumento i
- C_i corresponde al peso asignado a cada instrumento dentro del cálculo del indicador global.

No obstante, dado que los procesos de acreditación institucional y de acreditación de programas presentan diferencias en términos de actores participantes y formatos de evaluación aplicables, el cálculo del indicador se define mediante estructuras diferenciadas según el tipo de proceso evaluativo y el rol desempeñado por el par académico.

En el caso de las visitas de acreditación institucional, el indicador se calcula de la siguiente manera.

Para pares evaluadores:

$$IEDI_{PE} = 0{,}5(I_1) + 0{,}25(I_2) + 0{,}1(I_3) + 0{,}1(I_4) + 0{,}05(I_6)$$

Para pares coordinadores:

$$IEDI_{PC} = 0{,}5(I_1) + 0{,}1(I_3) + 0{,}1(I_4) + 0{,}15(I_5) + 0{,}15(I_6)$$

Por su parte, para los procesos de acreditación de programas académicos, en los cuales participan menos actores y algunos instrumentos no aplican, el indicador se calcula de la siguiente manera.

Para pares evaluadores:

$$IEDP_{PE} = 0{,}5(I_1) + 0{,}3(I_2) + 0{,}1(I_3) + 0{,}1(I_6)$$

Para pares coordinadores:

$$IEDP_{PC} = 0{,}5(I_1) + 0{,}1(I_3) + 0{,}25(I_5) + +0{,}15(I_6)$$

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Este esquema de agregación permite integrar de manera coherente las diferentes fuentes de evaluación del desempeño del par académico, reconociendo la importancia relativa de cada instrumento dentro del proceso evaluativo. Asimismo, la diferenciación entre tipos de visitas y roles desempeñados por los pares permite ajustar el cálculo del indicador a las particularidades de cada contexto de evaluación externa dentro del sistema de acreditación en alta calidad.

6.12.6. Resultados exploratorios del indicador

Con el propósito de evaluar el comportamiento operativo del modelo propuesto, el indicador fue aplicado de manera experimental sobre la base de información obtenida durante el proceso de pilotaje de los instrumentos de evaluación. Este ejercicio permitió analizar preliminarmente la distribución de los resultados del indicador y explorar su capacidad para sintetizar la información proveniente de los distintos instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos.

Los resultados obtenidos muestran que el indicador asociado a procesos de acreditación institucional (IEDI) presenta valores centrales moderados, con medianas ubicadas aproximadamente entre 4,3 y 4,4 en la escala de evaluación utilizada en los instrumentos. Este comportamiento sugiere una relativa homogeneidad en los niveles de desempeño observados dentro del pilotaje para este tipo de procesos evaluativos.

Por su parte, el indicador correspondiente a procesos de acreditación de programas académicos (IEDP) presenta valores centrales más elevados, con medianas cercanas a 5,6 y 5,7. Este resultado podría explicarse por diferencias en la naturaleza de las visitas de evaluación de programas, las cuales suelen involucrar equipos de pares más reducidos y procesos evaluativos más focalizados en aspectos específicos de los programas académicos.

El análisis de la distribución del indicador también permite observar que el IEDI presenta una dispersión relativamente baja, lo que sugiere cierta estabilidad en los resultados

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

asociados a este tipo de evaluaciones. En contraste, el IEDP muestra una mayor variabilidad, con presencia de algunos valores inferiores que podrían reflejar situaciones particulares observadas durante el ejercicio de pilotaje o condiciones específicas de algunos procesos evaluativos.

Adicionalmente, el análisis exploratorio del indicador por áreas del conocimiento muestra valores centrales relativamente homogéneos entre disciplinas. En el caso del indicador asociado a procesos institucionales, las medianas observadas se sitúan aproximadamente entre 4,4 y 4,6, lo que sugiere que no se evidencian brechas estructurales significativas en el desempeño de los pares académicos entre distintas áreas disciplinares dentro del ejercicio piloto.

Es importante señalar que estos resultados deben interpretarse únicamente como un ejercicio exploratorio del funcionamiento del indicador, dado que la información utilizada proviene del proceso de pilotaje desarrollado en el marco del presente estudio y no corresponde a un sistema institucionalizado de evaluación periódica del desempeño de los pares académicos. La implementación sistemática del indicador en el futuro permitirá contar con bases de datos más amplias que facilitarán análisis más robustos sobre el comportamiento del desempeño evaluativo dentro del sistema de acreditación en alta calidad.

6.12.7. Clasificación de niveles de desempeño

Con el fin de facilitar la interpretación de los resultados del indicador y apoyar la toma de decisiones de gestión sobre el banco de pares académicos, el modelo contempla la posibilidad de clasificar a los evaluadores en distintos niveles de desempeño a partir de los valores obtenidos en el Indicador de Evaluación del Desempeño (IED).

La clasificación de niveles de desempeño permite transformar el resultado continuo del indicador en categorías analíticas que faciliten la identificación de grupos de evaluadores con comportamientos diferenciados, lo cual puede resultar útil para

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

orientar estrategias de fortalecimiento, formación o seguimiento dentro del sistema de evaluación de pares.

Una de las alternativas metodológicas consideradas para realizar esta clasificación consiste en utilizar la distribución empírica del indicador, estableciendo niveles de desempeño a partir de percentiles o cuartiles de la distribución observada. Este enfoque permite definir categorías de desempeño relativas dentro del conjunto de evaluadores analizados, teniendo en cuenta el comportamiento real de los resultados del indicador.

A manera de referencia, una posible clasificación podría estructurarse de la siguiente forma:

- Cuartil inferior: nivel de desempeño bajo.
- Cuartiles intermedios: nivel de desempeño medio.
- Cuartil superior: nivel de desempeño alto.

Este tipo de clasificación presenta varias ventajas desde el punto de vista analítico. En primer lugar, permite identificar con claridad a los evaluadores que presentan resultados significativamente inferiores o superiores al promedio observado. En segundo lugar, facilita la realización de comparaciones relativas entre evaluadores dentro de un mismo periodo de aplicación del sistema de evaluación.

Es importante señalar que la definición definitiva de los niveles de desempeño deberá realizarse una vez el indicador sea aplicado de manera sistemática y se disponga de bases de datos consolidadas que permitan analizar con mayor precisión la distribución de los resultados. En este sentido, la clasificación presentada constituye una propuesta metodológica inicial, susceptible de ser ajustada a partir de la experiencia acumulada en la implementación del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

6.12.8. Alcances analíticos del indicador

La propuesta del Indicador de Evaluación del Desempeño del Par Académico (IED) constituye una herramienta metodológica orientada a fortalecer los mecanismos de seguimiento y mejora del desempeño de los evaluadores dentro del sistema de acreditación en alta calidad. Su diseño permite integrar de manera sistemática la información proveniente de múltiples fuentes de evaluación, consolidando una medida sintética que facilita el análisis del desempeño de los pares académicos en los procesos de evaluación externa.

Desde el punto de vista analítico, el indicador presenta varias ventajas para la gestión del banco de pares académicos. En primer lugar, permite integrar distintas perspectivas de evaluación del desempeño, incorporando valoraciones provenientes de instituciones de educación superior, pares evaluadores, pares coordinadores, consejeros del CNA y ejercicios de autoevaluación. Esta integración contribuye a construir una visión más completa del ejercicio evaluativo y reduce los posibles sesgos asociados a una única fuente de información.

En segundo lugar, el indicador facilita la identificación de brechas de desempeño entre evaluadores, permitiendo analizar diferencias en los resultados según variables como áreas del conocimiento, tipos de instituciones evaluadas, características de los procesos de acreditación o contextos regionales. Este tipo de análisis puede proporcionar insumos valiosos para el diseño de estrategias de fortalecimiento del banco de pares y para la definición de acciones de formación o acompañamiento dirigidas a grupos específicos de evaluadores.

En tercer lugar, la estructura del indicador permite realizar análisis longitudinales del desempeño de los pares académicos, en la medida en que su aplicación periódica genere series de datos comparables en el tiempo. Este tipo de análisis permitirá identificar tendencias en el desempeño del banco de evaluadores, evaluar el impacto

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de procesos de capacitación o actualización metodológica y monitorear la evolución del sistema de evaluación de pares dentro del modelo de acreditación.

Adicionalmente, el indicador facilita la realización de comparaciones agregadas entre distintos grupos de pares académicos, lo cual puede contribuir al análisis de patrones de desempeño asociados a diferentes núcleos básicos del conocimiento, tipologías institucionales o características de los procesos evaluativos.

En conjunto, el modelo propuesto ofrece una base metodológica para el desarrollo de un sistema estructurado de seguimiento del desempeño de los pares académicos. Su implementación progresiva permitirá fortalecer la consistencia, transparencia y calidad de los procesos de evaluación externa, aportando evidencia empírica para la toma de decisiones dentro del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

MOMENTO 4. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS Y AJUSTES FINALES

El Momento 4 del presente contrato corresponde a la etapa de socialización de resultados y ajuste final de los instrumentos de evaluación diseñados para valorar el desempeño de los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Esta fase constituye un componente fundamental del proceso desarrollado por el Consorcio, en tanto permitió presentar a los distintos actores del sistema de aseguramiento de la calidad los avances, resultados, alcances y ajustes derivados de las etapas previas de diseño, validación interna, pilotaje y validación externa, garantizando así un ejercicio de retroalimentación técnica, participación institucional y consolidación final de los productos comprometidos.

De conformidad con las obligaciones contractuales, esta etapa no se limitó a la simple divulgación de resultados, sino que comprendió un conjunto articulado de actividades orientadas a: i) elaborar el informe de gestión del momento, ii) documentar y entregar las memorias de las sesiones de socialización realizadas en modalidad presencial y virtual, iii) sistematizar las observaciones y recomendaciones de ajuste o mejoramiento formuladas por los actores participantes, iv) consolidar los instrumentos en su versión final, y v) preparar el documento de especificación técnica para su futura implementación en las aplicaciones tecnológicas del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, de acuerdo con los requerimientos definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

En este sentido, la socialización se concibió como un espacio de contraste, validación y cierre técnico, mediante el cual fue posible someter a consideración de consejeros del CNA, pares académicos, instituciones de educación superior y equipos técnicos del Ministerio los resultados obtenidos a lo largo del proyecto, así como recoger insumos orientados al perfeccionamiento conceptual, metodológico y operativo de los instrumentos diseñados. De esta manera, el Momento 4 fortaleció la legitimidad del proceso desarrollado, favoreció la apropiación de la propuesta por parte de los actores involucrados y permitió asegurar que la versión final de los instrumentos respondiera

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

no solo a criterios de consistencia técnica, sino también a principios de pertinencia, claridad, aplicabilidad y alineación con el modelo de acreditación en alta calidad.

El presente capítulo expone, en consecuencia, el desarrollo de esta etapa de socialización, incluyendo los objetivos perseguidos, los actores convocados, las sesiones realizadas, las principales observaciones recibidas y los ajustes finales derivados de este proceso. Asimismo, da cuenta de los productos entregados en este momento contractual, como parte del informe final de gestión que consolida integralmente los resultados alcanzados en los cuatro momentos del proyecto.

Capítulo 7. Desarrollo del proceso de socialización

El presente capítulo describe el desarrollo del proceso de socialización adelantado en el marco del Momento 4 del contrato, etapa orientada a presentar los resultados del diseño, validación y pilotaje de los instrumentos de evaluación de pares académicos, así como a recoger observaciones, recomendaciones y aportes de los distintos actores del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Esta fase tuvo un carácter estratégico dentro del proyecto, en la medida en que permitió someter a contraste técnico e institucional los productos construidos en las etapas previas, fortaleciendo su legitimidad, pertinencia y aplicabilidad.

La socialización no se concibió únicamente como un ejercicio de divulgación de avances y resultados, sino como un espacio de diálogo técnico y retroalimentación cualificada con los diferentes grupos involucrados en el proceso: consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), equipo de la Secretaría Técnica, Subdirección de Aseguramiento de la Calidad, pares académicos e instituciones de educación superior. A través de jornadas presenciales y virtuales, fue posible presentar la estructura conceptual de los instrumentos, los resultados del pilotaje, las decisiones metodológicas adoptadas y los principales criterios orientadores de la propuesta final, al tiempo que se recogieron comentarios sustantivos para su ajuste y perfeccionamiento.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En este sentido, el capítulo expone la forma en que se desarrolló esta etapa, los actores convocados, la estrategia metodológica implementada, las principales observaciones recibidas y los ajustes que se derivaron de este ejercicio de socialización. Asimismo, se da cuenta de los productos finales entregados en este momento contractual, los cuales consolidan el cierre técnico del proceso y garantizan la entrega de instrumentos ajustados, documentados y listos para su implementación dentro del sistema.

7.1. Objetivo del momento de socialización

El objetivo del momento de socialización fue presentar a los distintos actores del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior los resultados del proceso de diseño, validación y pilotaje de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos, así como recoger observaciones, comentarios y recomendaciones orientadas a fortalecer su pertinencia conceptual, claridad metodológica y viabilidad de implementación.

Esta etapa buscó, igualmente, propiciar un espacio de diálogo técnico con los actores que participan en los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad, con el propósito de contrastar la propuesta metodológica desarrollada con la experiencia práctica de quienes intervienen en el sistema. De esta manera, la socialización permitió validar la coherencia de los instrumentos con el modelo de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), así como identificar oportunidades de ajuste relacionadas con la formulación de los ítems, la estructura de los formatos, los procedimientos de aplicación y los mecanismos de utilización de los resultados dentro del sistema.

Adicionalmente, el proceso de socialización tuvo como finalidad garantizar la transparencia del proyecto y fortalecer la apropiación institucional de los instrumentos diseñados, permitiendo que los distintos actores del sistema conocieran los fundamentos conceptuales del modelo de evaluación propuesto, las dimensiones

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

analíticas consideradas y los criterios metodológicos utilizados para la construcción de los formatos de evaluación.

Finalmente, este momento permitió consolidar las observaciones derivadas de las sesiones de socialización y retroalimentación realizadas con los diferentes actores, las cuales fueron sistematizadas y analizadas por el equipo técnico del proyecto con el fin de realizar los ajustes finales a los instrumentos de evaluación antes de su entrega definitiva al Ministerio de Educación Nacional.

7.2. Actores convocados y sesiones realizadas

El proceso de socialización contempló la participación de los principales actores que intervienen en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y que, desde diferentes roles, hacen parte del desarrollo de los procesos de evaluación externa con fines de acreditación. En este sentido, la estrategia de socialización fue diseñada con el propósito de presentar los avances y resultados del proyecto a los diferentes grupos involucrados en el sistema, así como recoger sus observaciones y aportes para el fortalecimiento de los instrumentos de evaluación.

Los actores convocados en este proceso incluyeron a los Consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el equipo de la Secretaría Técnica del CNA, la Subdirección de Aseguramiento de la Calidad del Ministerio de Educación Nacional, los pares académicos que hacen parte del banco de evaluadores del sistema y representantes de las instituciones de educación superior que participan en los procesos de acreditación en alta calidad. La participación de estos actores permitió integrar diferentes perspectivas institucionales y académicas en el análisis y validación de los instrumentos desarrollados.

Con el fin de facilitar la participación de los distintos actores, las sesiones de socialización se realizaron mediante una combinación de encuentros presenciales y jornadas virtuales. Las sesiones presenciales estuvieron orientadas principalmente al

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

trabajo técnico con los consejeros del CNA y los equipos del Ministerio de Educación Nacional, mientras que las sesiones virtuales permitieron ampliar la participación hacia pares académicos e instituciones de educación superior ubicadas en diferentes regiones del país.

Durante estas sesiones se presentaron los principales componentes del proyecto, incluyendo el enfoque metodológico adoptado, el proceso de diseño de los instrumentos de evaluación, los resultados obtenidos durante el pilotaje y los ajustes realizados a partir del análisis de la información recolectada. Asimismo, se generaron espacios de discusión orientados a recoger observaciones y recomendaciones de los participantes, las cuales fueron posteriormente sistematizadas como insumo para el proceso de ajuste final de los instrumentos.

De acuerdo con lo establecido en el contrato, las sesiones de socialización desarrolladas durante el proyecto se llevaron a cabo entre noviembre de 2025 y marzo de 2026, combinando espacios de presentación de avances, talleres de validación técnica y jornadas de socialización de resultados. Estas sesiones permitieron acompañar las diferentes etapas del proceso y garantizar un ejercicio continuo de retroalimentación con los actores del sistema.

En Tabla 4 se presenta la relación de las sesiones de socialización realizadas durante el desarrollo del proyecto, indicando la fecha de realización, la modalidad de la sesión y el objetivo general de cada encuentro.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Tabla 4. Sesiones de socialización realizadas durante el desarrollo del proyecto.

Fecha de la Sesión	Modalidad	Objetivo general
13 noviembre 2025	Virtual	Socialización plan de trabajo e inicio actividades
27 noviembre 2025	Virtual	Socialización metodología, enfoque, aspectos normativos y experiencias internacionales
10 diciembre 2025 (mañana)	Presencial	Primer Taller de socialización avances en diseño de instrumentos para validación interna
10 diciembre 2025 (tarde)	Presencial	Segundo Taller de socialización para consenso y ajustes en el diseño de instrumentos para evaluación pares
20 enero 2026	Presencial	Socialización ante Consejeros CNA de ajustes en instrumentos para validación juicio de expertos
05 marzo 2026 (mañana)	Virtual	Socialización ante Pares Académicos de los resultados del pilotaje y validación externa de los instrumentos de evaluación de pares académicos
05 marzo 2026 (tarde)	Virtual	Socialización ante Instituciones de Educación Superior de los resultados del pilotaje y validación externa de los instrumentos de evaluación de pares académicos
06 marzo 2026	Virtual	Socialización ante Consejeros CNA de los resultados del pilotaje y validación externa de los instrumentos de evaluación de pares académicos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

La secuencia de sesiones presentada en la tabla anterior evidencia que el proceso de socialización se desarrolló de manera progresiva y articulada con las diferentes fases del proyecto. En una primera etapa, las jornadas de noviembre de 2025 estuvieron orientadas a la presentación del plan de trabajo, la socialización del enfoque metodológico del estudio y la contextualización normativa del proceso, lo cual permitió establecer un marco común de comprensión sobre los objetivos del proyecto y los criterios técnicos que orientarían el diseño de los instrumentos de evaluación.

Posteriormente, durante las sesiones presenciales realizadas en diciembre de 2025, se desarrollaron talleres de trabajo orientados a la revisión técnica y validación interna de los avances en el diseño de los instrumentos. Estos espacios permitieron contrastar la propuesta metodológica con la experiencia de los consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y del equipo técnico del sistema, generando insumos relevantes para la mejora conceptual y operativa de los formatos de evaluación.

En una etapa posterior, durante los meses de enero y marzo de 2026, las sesiones de socialización estuvieron orientadas a presentar los ajustes realizados a los instrumentos y los resultados del proceso de pilotaje desarrollado con pares académicos e instituciones de educación superior. Estos espacios permitieron recoger observaciones adicionales sobre la claridad de los enunciados, la pertinencia de las dimensiones evaluativas y los aspectos procedimentales asociados a la implementación de los instrumentos dentro del sistema de aseguramiento de la calidad.

Las observaciones y comentarios recogidos en estas jornadas fueron sistematizados por el equipo técnico del proyecto y constituyeron un insumo fundamental para la consolidación de la versión final de los instrumentos de evaluación, los cuales se presentan en los apartados siguientes del informe.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

7.3. Estrategia metodológica de socialización

El proceso de socialización se desarrolló a partir de una estrategia metodológica orientada a garantizar la presentación clara de los avances del proyecto, así como la recolección sistemática de observaciones por parte de los distintos actores que participan en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Esta estrategia combinó espacios de presentación técnica, discusión colectiva y retroalimentación estructurada, con el propósito de contrastar los resultados del proyecto con la experiencia y el conocimiento de los actores del sistema.

Las sesiones de socialización fueron diseñadas como espacios de trabajo orientados a tres propósitos principales. En primer lugar, presentar el enfoque conceptual y metodológico utilizado para el diseño de los instrumentos de evaluación de pares académicos, incluyendo las dimensiones analíticas consideradas, la estructura de los formatos y los criterios utilizados para la formulación de las afirmaciones evaluativas. En segundo lugar, exponer los resultados obtenidos durante el proceso de validación interna y el pilotaje de los instrumentos, destacando los principales hallazgos derivados del análisis cuantitativo y cualitativo de la información recolectada. Finalmente, recoger observaciones y recomendaciones de las participantes orientadas a fortalecer la claridad, pertinencia y aplicabilidad de los instrumentos dentro del sistema de acreditación.

Para el desarrollo de las sesiones se utilizaron presentaciones técnicas que permitieron explicar de manera estructurada los diferentes componentes del proyecto, incluyendo el modelo conceptual de evaluación del desempeño del par académico, las dimensiones analíticas consideradas en los instrumentos y la lógica metodológica del enfoque de evaluación 360°. Estas presentaciones sirvieron como base para la discusión con los participantes y facilitaron la formulación de comentarios y aportes orientados al mejoramiento de los instrumentos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Durante cada una de las sesiones se habilitaron espacios de intervención para los participantes, en los cuales se recogieron comentarios relacionados con la formulación de los ítems, la pertinencia de las dimensiones evaluativas, la claridad de los criterios de valoración y los aspectos operativos asociados a la aplicación de los instrumentos. Estas intervenciones fueron registradas y posteriormente sistematizadas por el equipo técnico del proyecto, con el fin de identificar patrones de observación y consolidar las recomendaciones más relevantes para el proceso de ajuste final de los formatos.

Adicionalmente, las sesiones permitieron presentar los resultados del proceso de pilotaje realizado con pares académicos e instituciones de educación superior, incluyendo los principales indicadores derivados del análisis de la información recolectada, así como los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los comentarios cualitativos registrados en los instrumentos aplicados. Esta información permitió contextualizar las discusiones realizadas durante las jornadas de socialización y facilitar la comprensión de los ajustes propuestos para la versión final de los instrumentos.

Las observaciones recogidas durante las sesiones de socialización fueron posteriormente organizadas y analizadas mediante un proceso de sistematización que permitió identificar los principales aspectos de mejora señalados por los participantes. Este proceso de análisis constituyó un insumo fundamental para la consolidación de la versión final de los instrumentos de evaluación, asegurando que estos incorporaran las recomendaciones relevantes derivadas de la retroalimentación recibida por parte de los diferentes actores del sistema.

7.4. Principales observaciones recibidas

El proceso de socialización permitió recoger un conjunto amplio de observaciones, comentarios y recomendaciones formuladas por los distintos actores participantes en las sesiones realizadas durante el desarrollo del proyecto. Estas observaciones constituyeron un insumo relevante para el proceso de ajuste final de los instrumentos de evaluación, en la medida en que permitieron contrastar el diseño metodológico

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

propuesto con la experiencia práctica de quienes participan en los procesos de evaluación externa del sistema de acreditación en alta calidad.

Las observaciones recibidas se relacionaron principalmente con cuatro aspectos del diseño de los instrumentos: la claridad conceptual del modelo de evaluación propuesto, la formulación de los enunciados incluidos en los formatos, la pertinencia de las dimensiones evaluativas y los aspectos procedimentales asociados a la futura implementación de los instrumentos dentro del sistema de aseguramiento de la calidad.

En primer lugar, varios de los participantes resaltaron positivamente el enfoque conceptual adoptado para el diseño de los instrumentos, destacando que el modelo de evaluación desarrollado permite analizar el desempeño del par académico desde una perspectiva multidimensional, integrando aspectos relacionados con el análisis evaluativo, el comportamiento ético, las habilidades comunicativas, el manejo técnico del proceso de evaluación y la capacidad de aportar al mejoramiento institucional. No obstante, se recomendó reforzar la claridad conceptual de algunas dimensiones con el fin de asegurar una comprensión homogénea de los criterios de evaluación por parte de los distintos actores del sistema.

En segundo lugar, se recibieron observaciones relacionadas con la formulación de algunos enunciados incluidos en los instrumentos de evaluación. En particular, se señaló la conveniencia de revisar aquellos ítems que podrían generar interpretaciones ambiguas o que integraban más de un aspecto evaluativo en una misma afirmación. En este sentido, se recomendó fortalecer la redacción de los enunciados con el propósito de garantizar que cada afirmación evaluara un solo aspecto del desempeño del par académico y que pudiera ser valorada de manera clara por los participantes.

Un tercer grupo de observaciones estuvo orientado a fortalecer la coherencia entre los distintos formatos de evaluación incluidos en el modelo. Algunos participantes señalaron la importancia de evitar duplicidades entre instrumentos que recogen

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

valoraciones desde diferentes perspectivas del proceso evaluativo. En respuesta a estas observaciones, se revisó la estructura de los formatos con el fin de asegurar que cada instrumento evaluara aspectos específicos del desempeño del par académico de acuerdo con el rol del actor que realiza la valoración.

Adicionalmente, se formularon comentarios relacionados con la necesidad de garantizar que los instrumentos de evaluación se encuentren plenamente alineados con el modelo conceptual y el marco normativo del sistema de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación. En este sentido, se recomendó revisar la terminología utilizada en algunos apartados de los instrumentos con el fin de asegurar su coherencia con las definiciones y conceptos utilizados en los documentos oficiales del sistema.

Finalmente, se recibieron observaciones relacionadas con los aspectos operativos asociados a la implementación de los instrumentos dentro del sistema de aseguramiento de la calidad. Entre estos aspectos se destacó la importancia de definir con claridad los procedimientos de aplicación de los formatos, los canales de comunicación con los actores del sistema y los mecanismos de utilización de los resultados obtenidos en los procesos de evaluación del desempeño de los pares académicos.

En conjunto, las observaciones recibidas durante el proceso de socialización evidencian el interés de los distintos actores del sistema en fortalecer los mecanismos de evaluación del desempeño de los pares académicos y consolidar instrumentos que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. Estas observaciones fueron sistematizadas y analizadas por el equipo técnico del proyecto, dando lugar a los ajustes que se describen en el siguiente apartado.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

7.5. Ajustes derivados del proceso de socialización

A partir del análisis de las observaciones recogidas durante las diferentes sesiones de socialización, el equipo técnico del proyecto realizó un proceso de revisión y ajuste de los instrumentos de evaluación con el propósito de fortalecer su claridad conceptual, consistencia metodológica y pertinencia para su aplicación dentro del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Uno de los principales ajustes realizados estuvo orientado a mejorar la formulación de los enunciados incluidos en los instrumentos de evaluación. Como resultado de las recomendaciones recibidas, se revisaron aquellos ítems que podían presentar ambigüedades o integrar más de un aspecto evaluativo dentro de una misma afirmación. En estos casos, se realizaron ajustes en la redacción con el fin de asegurar que cada afirmación evaluara un único aspecto del desempeño del par académico y que su interpretación fuera clara para las personas encargadas de diligenciar los instrumentos.

De igual manera, se realizaron ajustes orientados a fortalecer la coherencia conceptual entre las dimensiones analíticas consideradas en el modelo de evaluación y las afirmaciones evaluativas incluidas en cada uno de los formatos. Este proceso permitió asegurar que los ítems de los instrumentos reflejaran de manera precisa los componentes del desempeño del par académico definidos en el modelo conceptual, evitando redundancias y garantizando una adecuada diferenciación entre los distintos formatos de evaluación.

Otro conjunto de ajustes estuvo relacionado con la alineación terminológica de los instrumentos con el marco conceptual y normativo del sistema de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación. En este sentido, se revisó la utilización de algunos términos y expresiones con el propósito de garantizar su correspondencia con las definiciones utilizadas en los documentos oficiales del sistema y con el Código de Ética de los pares académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Asimismo, se incorporaron algunos ajustes orientados a fortalecer la dimensión ética del proceso de evaluación, incluyendo referencias explícitas al manejo de conflictos de interés, la confidencialidad de la información institucional y el respeto por la autonomía de las instituciones de educación superior. Estos ajustes responden a la importancia que los actores del sistema otorgan al comportamiento ético del par académico como elemento fundamental para garantizar la legitimidad del proceso de evaluación externa.

Adicionalmente, se realizaron ajustes en la estructura general de los formatos con el fin de mejorar la diferenciación de roles entre los distintos instrumentos del modelo de evaluación. De esta manera, se buscó asegurar que cada formato recogiera valoraciones específicas desde la perspectiva del actor que realiza la evaluación, evitando duplicidades entre los instrumentos y fortaleciendo la coherencia del enfoque de evaluación integral del desempeño del par académico.

Finalmente, como resultado de las observaciones relacionadas con la futura implementación de los instrumentos, se incorporaron precisiones orientadas a facilitar su aplicación dentro de las plataformas tecnológicas utilizadas por el sistema de aseguramiento de la calidad. Estas precisiones fueron consideradas en la elaboración del documento de especificación técnica para la implementación de los instrumentos, el cual constituye uno de los productos entregados en el marco de este momento del proyecto.

Los ajustes realizados permitieron consolidar la versión final de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos, incorporando las recomendaciones relevantes derivadas del proceso de socialización y asegurando su coherencia con los principios, objetivos y lineamientos del sistema de acreditación en alta calidad. Estos instrumentos finales se presentan en el apartado siguiente del informe como parte de los productos entregados en el marco del presente contrato.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

7.6. Productos finales entregados en este momento

Como resultado del proceso de socialización y del análisis de las observaciones recogidas durante las diferentes sesiones realizadas con los actores del sistema, se consolidaron los productos finales correspondientes al Momento 4 del contrato. Estos productos reflejan el cierre técnico del proceso de diseño, validación y ajuste de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos, incorporando las recomendaciones derivadas de los espacios de retroalimentación desarrollados durante esta etapa.

En primer lugar, se elaboró el informe de gestión del momento de socialización, en el cual se documentan las actividades realizadas durante esta fase del proyecto, incluyendo la descripción de las sesiones desarrolladas, los actores participantes, los objetivos de cada encuentro y los principales temas abordados durante las jornadas de socialización. Este informe constituye un insumo para la trazabilidad del proceso desarrollado y permite evidenciar el cumplimiento de las actividades previstas en el contrato.

En segundo lugar, se consolidó el registro de memorias de las sesiones de socialización realizadas tanto en modalidad presencial como virtual. Este documento recoge de manera detallada los contenidos presentados durante cada sesión, las intervenciones realizadas por los participantes y las principales observaciones formuladas durante los espacios de discusión. Las memorias de estas sesiones se presentan en el Anexo correspondiente del informe final del proyecto.

En tercer lugar, se realizó el proceso de sistematización de las observaciones y recomendaciones recibidas durante las jornadas de socialización. Este ejercicio permitió organizar y analizar los diferentes comentarios formulados por los participantes, identificando los principales aspectos de mejora relacionados con la claridad conceptual del modelo de evaluación, la formulación de los enunciados

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

incluidos en los instrumentos y los aspectos operativos asociados a su implementación dentro del sistema de aseguramiento de la calidad.

Como resultado de este proceso de análisis y ajuste, se consolidó la versión final de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos, incorporando las recomendaciones relevantes derivadas del proceso de socialización. Estos instrumentos corresponden a los formatos diseñados para recoger la valoración de los diferentes actores que participan en el proceso de evaluación externa, los cuales se presentan en el informe como parte de los productos finales entregados al Ministerio de Educación Nacional.

Finalmente, se elaboró el documento de especificación técnica para la implementación de los instrumentos de evaluación en las aplicaciones tecnológicas del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, de acuerdo con los requerimientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional. Este documento describe los aspectos operativos necesarios para la incorporación de los instrumentos dentro de las plataformas tecnológicas del sistema, incluyendo la estructura de los formatos, los criterios de valoración utilizados y los elementos necesarios para el procesamiento de la información generada a partir de su aplicación.

Con la entrega de estos productos se da cumplimiento a las obligaciones contractuales correspondientes al Momento 4 del proyecto, consolidando los resultados finales del proceso de diseño y validación de los instrumentos de evaluación del desempeño de los pares académicos en el marco del Sistema Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

TERCERA PARTE. RESULTADOS FINALES DEL PROYECTO

Capítulo 8. Propuesta final del sistema de evaluación del desempeño de pares académicos

El proceso desarrollado en el marco del presente contrato permitió avanzar en la construcción de un sistema estructurado para la evaluación del desempeño de los pares académicos que participan en los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. Este sistema integra los resultados de las diferentes fases del proyecto —diseño conceptual, validación interna, pilotaje y socialización— y consolida una propuesta metodológica orientada a fortalecer los mecanismos de seguimiento, retroalimentación y mejoramiento del desempeño de los evaluadores del Sistema Nacional de Acreditación.

La propuesta final se fundamenta en un enfoque de evaluación integral del desempeño del par académico, el cual reconoce que la calidad del proceso de evaluación externa depende no solo del conocimiento técnico del evaluador sobre el modelo de acreditación, sino también de su comportamiento ético, sus habilidades comunicativas, su capacidad de análisis crítico y su aporte al mejoramiento institucional. En este sentido, el sistema propuesto busca evaluar el desempeño del par académico desde una perspectiva multidimensional que permita integrar diferentes fuentes de información y generar una valoración más completa del ejercicio evaluativo.

El modelo desarrollado adopta un enfoque de evaluación 360°, mediante el cual el desempeño del par académico es valorado a partir de la percepción de distintos actores que participan en el proceso de evaluación externa. Este enfoque permite recoger información desde múltiples perspectivas del sistema, incluyendo la valoración de las instituciones de educación superior evaluadas, los pares académicos que integran el equipo evaluador, el par coordinador responsable de la visita y el propio evaluador a través de ejercicios de autoevaluación. De manera complementaria, el modelo incorpora la valoración realizada por los consejeros del Consejo Nacional de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Acreditación sobre la calidad técnica del informe final elaborado por el equipo evaluador.

La integración de estas diferentes fuentes de información permite construir una visión más completa del desempeño del par académico, superando los enfoques tradicionales basados en una única perspectiva de evaluación. Asimismo, este enfoque contribuye a fortalecer la transparencia y la legitimidad del proceso evaluativo, en la medida en que incorpora la participación de los distintos actores del sistema en la valoración del desempeño de los evaluadores.

Desde el punto de vista metodológico, el sistema propuesto se estructura a partir de un modelo conceptual que identifica las principales dimensiones del desempeño del par académico dentro del proceso de evaluación externa. Estas dimensiones permiten organizar las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos y constituyen la base analítica para la interpretación de los resultados obtenidos en los procesos de evaluación.

Adicionalmente, el sistema incorpora una lógica de ponderación diferenciada entre dimensiones y entre instrumentos, con el fin de reflejar la relevancia relativa de los distintos componentes del desempeño evaluado según la perspectiva del actor que realiza la valoración. Esta lógica permite consolidar posteriormente los resultados obtenidos en los distintos instrumentos en indicadores agregados de desempeño que pueden ser utilizados por el Consejo Nacional de Acreditación como insumo para el seguimiento y fortalecimiento del banco de pares académicos.

La propuesta final del sistema de evaluación del desempeño de pares académicos no pretende sustituir los mecanismos actuales de seguimiento y gestión del banco de evaluadores del sistema, sino complementarlos mediante la incorporación de herramientas metodológicas que permitan recoger información estructurada sobre el ejercicio evaluativo y generar insumos para procesos de formación, retroalimentación y mejora continua de los pares académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En los apartados siguientes se presenta la estructura conceptual consolidada del sistema de evaluación propuesto, la descripción de los instrumentos finales diseñados para la recolección de la información, la lógica general de aplicación de estos instrumentos dentro del proceso de evaluación externa y el aporte que este sistema puede representar para el fortalecimiento del modelo de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación.

8.1. Estructura conceptual consolidada

La propuesta final del sistema de evaluación del desempeño de pares académicos se fundamenta en una estructura conceptual que integra las principales dimensiones que caracterizan el ejercicio evaluativo desarrollado por los pares durante los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. Esta estructura conceptual fue construida a partir del análisis de las funciones que desempeñan los pares académicos dentro del modelo de acreditación, los principios que orientan el Sistema Nacional de Acreditación y los aportes recogidos durante las etapas de validación interna, pilotaje y socialización del proyecto.

El modelo conceptual consolidado reconoce que el desempeño del par académico es un fenómeno multidimensional que no puede reducirse exclusivamente a la valoración de su conocimiento técnico sobre el modelo de acreditación. Por el contrario, el ejercicio evaluativo implica la articulación de diferentes competencias académicas, profesionales y éticas que se manifiestan durante el desarrollo de las visitas de evaluación externa y durante la elaboración de los informes evaluativos.

En este sentido, la estructura conceptual del sistema propuesto se organiza a partir de cinco dimensiones principales que permiten analizar de manera integral el desempeño del par académico en el contexto de los procesos de evaluación externa. Estas dimensiones reflejan los principales componentes del ejercicio evaluativo y constituyen

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

el marco analítico sobre el cual se estructuran los instrumentos de evaluación desarrollados en el presente proyecto.

La primera dimensión corresponde al juicio evaluativo y análisis crítico, la cual se refiere a la capacidad del par académico para analizar la información institucional, identificar evidencia relevante y formular valoraciones fundamentadas sobre el nivel de cumplimiento de los factores y características de calidad definidos en el modelo de acreditación. Esta dimensión constituye uno de los componentes centrales del ejercicio evaluativo, en la medida en que el par académico debe ser capaz de interpretar la información aportada por la institución y emitir un concepto evaluativo sustentado en criterios académicos y evidencia verificable.

La segunda dimensión corresponde al comportamiento profesional y ético, la cual se relaciona con la forma en que el par académico ejerce su rol dentro del proceso de evaluación externa de acuerdo con los principios éticos que orientan el sistema de acreditación. Esta dimensión incluye aspectos relacionados con la imparcialidad, la transparencia en la gestión de conflictos de interés, la confidencialidad de la información institucional y el respeto por la autonomía de las instituciones de educación superior.

La tercera dimensión se refiere a las habilidades comunicativas y competencias sociales del par académico durante el desarrollo de la visita de evaluación externa. En el marco de los procesos de acreditación, el par académico interactúa con diferentes actores de la comunidad académica, por lo que resulta fundamental que cuente con capacidades para desarrollar un diálogo constructivo, escuchar las diferentes perspectivas institucionales y gestionar adecuadamente las dinámicas de interacción que se presentan durante las reuniones institucionales.

La cuarta dimensión corresponde al manejo técnico y logístico del proceso de evaluación, la cual se relaciona con el cumplimiento de los procedimientos establecidos para el desarrollo de las visitas de evaluación externa. Esta dimensión incluye aspectos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

relacionados con la preparación previa de la visita, la revisión de la documentación institucional, el cumplimiento de la agenda de trabajo y la elaboración oportuna del informe evaluativo.

Finalmente, la quinta dimensión corresponde a la capacidad de aportar al mejoramiento continuo, la cual se refiere a la capacidad del par académico para formular recomendaciones pertinentes orientadas al fortalecimiento de la calidad institucional y al mejoramiento de los programas académicos evaluados. Esta dimensión reconoce que el proceso de evaluación externa no solo tiene un carácter verificativo, sino también formativo, en la medida en que contribuye al fortalecimiento de los procesos de autoevaluación y mejora institucional.

La articulación de estas cinco dimensiones permite estructurar una visión integral del desempeño del par académico dentro del sistema de acreditación, considerando tanto sus competencias técnicas como sus capacidades profesionales y su comportamiento durante el desarrollo del proceso evaluativo. Esta estructura conceptual constituye la base sobre la cual se diseñaron los instrumentos de evaluación incluidos en el sistema propuesto y orienta el análisis de los resultados obtenidos a partir de su aplicación.

8.2. Instrumentos finales de evaluación

A partir de la estructura conceptual consolidada del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos, se diseñó un conjunto de instrumentos orientados a recoger información sistemática sobre el ejercicio evaluativo desarrollado por los pares durante los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. Estos instrumentos constituyen las herramientas metodológicas mediante las cuales se operacionaliza el modelo conceptual presentado en el apartado anterior y permiten obtener información estructurada sobre las diferentes dimensiones del desempeño del par académico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El sistema propuesto incorpora siete instrumentos de evaluación, los cuales permiten recoger la valoración del desempeño del par académico desde distintas perspectivas del proceso evaluativo. La inclusión de múltiples instrumentos responde al enfoque de evaluación integral adoptado en el proyecto, el cual busca integrar diferentes fuentes de información para construir una valoración más completa y equilibrada del desempeño de los evaluadores dentro del Sistema Nacional de Acreditación.

Los primeros cinco instrumentos corresponden al modelo de evaluación 360°, mediante el cual el desempeño del par académico es valorado por diferentes actores que participan directamente en el proceso de evaluación externa.

El Formato 1 corresponde a la evaluación del par académico por parte de la institución de educación superior evaluada. Este instrumento permite recoger la percepción institucional sobre el desempeño del par durante la visita de evaluación externa, incluyendo aspectos relacionados con la interacción con la comunidad académica, el manejo de las reuniones institucionales, la claridad en la comunicación de los objetivos de la evaluación y el respeto por la autonomía institucional.

El Formato 2 corresponde a la evaluación del par académico por parte del par coordinador de la visita. Este instrumento recoge la valoración realizada por el coordinador del equipo evaluador sobre el desempeño de los pares que participaron en la visita. Dado que el coordinador tiene una visión integral del desarrollo de la evaluación externa, este instrumento permite valorar aspectos relacionados con el rigor técnico del análisis evaluativo, la participación del par en las discusiones del equipo evaluador y su contribución al informe final.

El Formato 3 corresponde a la autoevaluación del par académico, mediante la cual el propio evaluador reflexiona sobre su desempeño durante el proceso de evaluación externa. Este instrumento busca promover procesos de autorreflexión profesional y fortalecer la cultura de mejoramiento continuo entre los pares académicos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El Formato 4 corresponde a la evaluación entre pares académicos, en la cual los miembros del equipo evaluador valoran el desempeño de sus colegas durante el desarrollo de la visita de evaluación externa. Este instrumento permite recoger información sobre la interacción entre los integrantes del equipo evaluador, la participación en las discusiones técnicas y el aporte individual al análisis evaluativo.

El Formato 5 corresponde a la evaluación del par coordinador por parte de los pares académicos, instrumento que permite valorar el desempeño del coordinador en su rol de liderazgo dentro del equipo evaluador, incluyendo aspectos relacionados con la organización del trabajo del equipo, la conducción de las reuniones institucionales y la coordinación del proceso de elaboración del informe final.

De manera complementaria al enfoque 360°, el sistema incorpora dos instrumentos adicionales que permiten recoger la valoración institucional del desempeño del par académico desde la perspectiva del propio sistema de acreditación.

El Formato 6 corresponde a la evaluación del informe de evaluación externa por parte del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Este instrumento tiene como propósito valorar la calidad técnica del informe presentado por el equipo evaluador, analizando aspectos relacionados con la coherencia entre hallazgos y conclusiones, la articulación entre evidencia y juicio evaluativo, la claridad del análisis realizado y la pertinencia de las recomendaciones formuladas para el mejoramiento institucional.

Finalmente, el Formato 7 corresponde a la evaluación del desempeño del par académico por parte de la Secretaría Técnica del CNA, la cual tiene una visión operativa del proceso de evaluación externa. Este instrumento permite valorar aspectos relacionados con el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la realización de las visitas, el manejo de los tiempos del proceso, la interacción con el equipo técnico del sistema y la adecuada gestión de los aspectos logísticos y administrativos asociados al proceso de evaluación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En conjunto, estos siete instrumentos permiten estructurar un sistema de evaluación integral del desempeño de los pares académicos que combina diferentes fuentes de información, integra perspectivas institucionales y académicas, y proporciona insumos relevantes para el seguimiento, la formación y el mejoramiento continuo del banco de pares académicos del Sistema Nacional de Acreditación.

8.3. Lógica general de aplicación de los instrumentos

El sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos propuesto se estructura a partir de una lógica de aplicación que acompaña las diferentes etapas del proceso de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. Esta lógica busca garantizar que la recolección de la información sobre el desempeño de los pares académicos se realice de manera sistemática, en momentos pertinentes del proceso evaluativo y desde las diferentes perspectivas institucionales involucradas.

En términos generales, la aplicación de los instrumentos se articula con tres momentos principales del proceso de evaluación externa: el desarrollo de la visita de evaluación, la elaboración del informe evaluativo y la revisión institucional del proceso por parte del sistema de acreditación. Esta secuencia permite recoger información sobre el desempeño del par académico tanto durante la interacción directa con la institución evaluada como en la fase de análisis técnico del informe resultante del proceso de evaluación.

En el primer momento, correspondiente al desarrollo de la visita de evaluación externa, se aplican los instrumentos asociados al enfoque de evaluación 360°. En esta fase, la institución de educación superior evaluada diligencia el instrumento de evaluación del par académico desde la perspectiva institucional (Formato 1), mientras que los miembros del equipo evaluador diligencian los instrumentos de evaluación entre pares (Formato 4) y de evaluación del par coordinador (Formato 5). De manera complementaria, el par coordinador diligencia el instrumento de evaluación de los pares integrantes del equipo evaluador (Formato 2), permitiendo recoger una

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

valoración técnica del desempeño de cada miembro del equipo durante el desarrollo de la visita.

Asimismo, en esta etapa cada par académico diligencia el instrumento de autoevaluación (Formato 3), el cual promueve un ejercicio de reflexión sobre su propio desempeño durante el proceso de evaluación externa, incluyendo aspectos relacionados con la preparación de la visita, la interacción con la comunidad académica y su contribución al análisis evaluativo del equipo.

En un segundo momento, una vez concluida la visita de evaluación externa y elaborado el informe correspondiente, se aplica el instrumento de evaluación del informe de evaluación externa por parte del Consejo Nacional de Acreditación (Formato 6). Este instrumento permite valorar la calidad técnica del informe presentado por el equipo evaluador, analizando la coherencia entre los hallazgos identificados, las evidencias analizadas y las conclusiones evaluativas formuladas por los pares académicos.

Finalmente, en un tercer momento del proceso, la Secretaría Técnica del CNA diligencia el instrumento de evaluación del desempeño del par académico desde la perspectiva operativa del sistema (Formato 7). Este instrumento permite recoger información sobre el cumplimiento de los procedimientos establecidos para el desarrollo de la evaluación externa, incluyendo aspectos relacionados con la preparación de la visita, el manejo de la agenda institucional, la interacción con los equipos técnicos del sistema y la entrega oportuna de los productos asociados al proceso evaluativo.

La aplicación articulada de estos instrumentos permite construir una visión integral del desempeño del par académico dentro del sistema de acreditación, integrando las valoraciones realizadas por las instituciones evaluadas, los miembros del equipo evaluador, los consejeros del CNA y la Secretaría Técnica del sistema. Esta lógica de aplicación contribuye a fortalecer la transparencia del proceso evaluativo y proporciona información relevante para el seguimiento, formación y mejoramiento continuo del banco de pares académicos del Sistema Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

8.4. Aporte del sistema propuesto al fortalecimiento del CNA

El sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos propuesto constituye un instrumento metodológico orientado a fortalecer los mecanismos de seguimiento, retroalimentación y mejoramiento continuo del banco de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). A través de la incorporación de instrumentos estructurados de evaluación, el sistema permite generar información sistemática sobre el desempeño de los evaluadores que participan en los procesos de evaluación externa, contribuyendo a consolidar prácticas de gestión basadas en evidencia dentro del Sistema Nacional de Acreditación.

Uno de los principales aportes del sistema propuesto consiste en la incorporación de un enfoque integral para la valoración del desempeño de los pares académicos. A diferencia de esquemas tradicionales que se basan en percepciones aisladas o en evaluaciones informales, el modelo desarrollado integra diferentes fuentes de información provenientes de los actores que participan en el proceso de evaluación externa. Esta integración permite obtener una visión más completa del desempeño del par académico y facilita la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora en su ejercicio evaluativo.

Adicionalmente, el sistema contribuye a fortalecer la transparencia y la legitimidad de los procesos de evaluación externa dentro del sistema de acreditación. Al incorporar la participación de distintos actores en la valoración del desempeño de los pares académicos —incluyendo instituciones de educación superior, pares evaluadores, coordinadores de visita y actores del propio sistema— se promueve un modelo de evaluación más participativo y equilibrado, que permite recoger distintas perspectivas sobre el desarrollo de las visitas de evaluación externa.

Otro aporte relevante del sistema propuesto radica en su potencial para generar insumos útiles para el fortalecimiento del banco de pares académicos del CNA. La información obtenida a partir de la aplicación de los instrumentos puede ser utilizada

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

para identificar necesidades de formación, orientar procesos de capacitación y promover el desarrollo de competencias clave entre los evaluadores del sistema. De esta manera, el sistema de evaluación del desempeño se convierte en una herramienta que contribuye al desarrollo profesional de los pares académicos y al fortalecimiento de su rol dentro del modelo de acreditación.

Asimismo, el sistema propuesto permite avanzar hacia la construcción de indicadores agregados de desempeño que pueden ser utilizados por el CNA para realizar seguimiento al funcionamiento del banco de pares académicos. Estos indicadores permiten analizar tendencias en el desempeño de los evaluadores, identificar patrones de comportamiento en los procesos de evaluación externa y generar información estratégica para la toma de decisiones relacionadas con la gestión del sistema de acreditación.

Finalmente, la implementación de este sistema de evaluación del desempeño contribuye a fortalecer la cultura de mejoramiento continuo dentro del Sistema Nacional de Acreditación. Al generar mecanismos sistemáticos de retroalimentación sobre el ejercicio evaluativo, el sistema promueve prácticas de reflexión profesional entre los pares académicos y facilita la identificación de oportunidades para mejorar la calidad de los procesos de evaluación externa.

En conjunto, el sistema propuesto representa una herramienta que puede contribuir significativamente al fortalecimiento institucional del Consejo Nacional de Acreditación, en la medida en que permite consolidar mecanismos de evaluación más estructurados, transparentes y orientados al mejoramiento continuo del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Capítulo 9. Conclusiones

El desarrollo del presente proyecto permitió avanzar en la construcción de una propuesta metodológica orientada al fortalecimiento de los mecanismos de evaluación del desempeño de los pares académicos que participan en los procesos de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad. A través de un proceso estructurado que incluyó etapas de análisis conceptual, diseño metodológico, validación interna, pilotaje con actores del sistema y socialización de resultados, fue posible consolidar un sistema de evaluación que integra diferentes perspectivas institucionales y que se encuentra alineado con los principios y objetivos del Sistema Nacional de Acreditación.

El proceso desarrollado evidenció la importancia de contar con herramientas metodológicas que permitan recoger información sistemática sobre el ejercicio evaluativo de los pares académicos, no solo como un mecanismo de control o seguimiento, sino como un instrumento orientado al fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad y al desarrollo profesional de los evaluadores que participan en estos procesos.

Asimismo, el proyecto permitió identificar que la evaluación del desempeño de los pares académicos requiere incorporar una mirada integral que considere tanto las competencias técnicas asociadas al análisis evaluativo como los aspectos éticos, comunicativos y profesionales que inciden en el desarrollo de las visitas de evaluación externa. En este sentido, el modelo conceptual desarrollado y los instrumentos diseñados permiten abordar de manera estructurada los distintos componentes del desempeño del par académico dentro del proceso de acreditación.

Las conclusiones que se presentan a continuación sintetizan los principales aprendizajes derivados del desarrollo del proyecto, abordando tres aspectos centrales: el enfoque y diseño metodológico del sistema propuesto, los resultados del proceso de validación de los instrumentos de evaluación y la pertinencia del sistema diseñado para fortalecer el funcionamiento del Sistema Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

9.1. Conclusiones sobre el enfoque y diseño metodológico

El enfoque metodológico adoptado para el diseño del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos permitió articular los principios conceptuales del modelo de acreditación en alta calidad con herramientas metodológicas orientadas a recoger información estructurada sobre el ejercicio evaluativo de los pares. La construcción de un modelo conceptual basado en dimensiones del desempeño permitió organizar de manera coherente los distintos componentes del ejercicio evaluativo y facilitar la estructuración de instrumentos de evaluación que describen comportamientos observables del par académico durante el desarrollo de las visitas de evaluación externa.

Asimismo, la adopción de un enfoque de evaluación integral basado en la lógica de evaluación 360° permitió incorporar diferentes perspectivas del proceso evaluativo, integrando las valoraciones realizadas por instituciones de educación superior, pares académicos, coordinadores de visita y actores del propio sistema de acreditación. Este enfoque contribuye a generar una valoración más equilibrada y completa del desempeño de los evaluadores, superando esquemas de evaluación basados en una única fuente de información.

El proceso de diseño metodológico también permitió asegurar la coherencia entre el modelo conceptual del sistema propuesto, las dimensiones analíticas consideradas y la formulación de las afirmaciones evaluativas incluidas en los instrumentos. Esta coherencia metodológica constituye un elemento fundamental para garantizar que la información generada a partir de la aplicación de los instrumentos pueda ser analizada de manera sistemática y utilizada como insumo para el fortalecimiento del sistema.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

9.2. Conclusiones sobre la validación de los instrumentos

El proceso de validación desarrollado durante el proyecto permitió contrastar el diseño de los instrumentos con la experiencia de los actores que participan en los procesos de evaluación externa del sistema de acreditación. A través de las etapas de validación interna, pilotaje y socialización de resultados fue posible recoger observaciones y recomendaciones orientadas a mejorar la claridad de los enunciados, la pertinencia de las dimensiones evaluativas y la coherencia general de los formatos diseñados.

Los resultados del pilotaje evidenciaron niveles altos de aceptación de los instrumentos por parte de los participantes, lo cual sugiere que la estructura general de los formatos resulta pertinente para recoger información sobre el desempeño de los pares académicos desde distintas perspectivas del proceso evaluativo. Al mismo tiempo, el análisis de los comentarios cualitativos permitió identificar algunos enunciados que requerían ajustes en su formulación con el fin de evitar ambigüedades o interpretaciones divergentes.

El proceso de validación también permitió confirmar la pertinencia de evaluar el desempeño del par académico desde una perspectiva multidimensional que integre aspectos relacionados con el análisis evaluativo, el comportamiento ético, las habilidades comunicativas, el manejo técnico del proceso de evaluación y la capacidad de aportar al mejoramiento institucional.

9.3. Conclusiones sobre la pertinencia del sistema propuesto

El sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos desarrollado en el marco del presente proyecto representa un aporte relevante para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Acreditación. La propuesta metodológica diseñada permite incorporar mecanismos estructurados de evaluación que pueden contribuir a mejorar los procesos de seguimiento y retroalimentación del banco de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

La implementación de este sistema permitiría al CNA contar con información sistemática sobre el desempeño de los evaluadores que participan en los procesos de evaluación externa, facilitando la identificación de fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de formación dentro del banco de pares académicos. Esta información puede constituir un insumo valioso para orientar procesos de capacitación, fortalecimiento de competencias y desarrollo profesional de los evaluadores del sistema.

Asimismo, el sistema propuesto contribuye a fortalecer la transparencia y la legitimidad de los procesos de evaluación externa, en la medida en que incorpora la participación de distintos actores en la valoración del desempeño de los pares académicos y promueve una cultura de retroalimentación orientada al mejoramiento continuo del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Capítulo 10. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos durante el proceso de diseño, validación y socialización del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos, se formulan a continuación un conjunto de recomendaciones orientadas a facilitar la implementación de los instrumentos diseñados y a fortalecer los procesos de gestión del banco de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Estas recomendaciones se fundamentan en los hallazgos derivados del análisis de la información recolectada durante el proyecto, así como en las observaciones formuladas por los actores que participaron en las diferentes etapas de validación y socialización de los instrumentos.

Las recomendaciones se organizan en tres ámbitos principales: la implementación operativa de los instrumentos dentro del sistema de acreditación, el fortalecimiento institucional de los procesos asociados a la gestión del banco de pares académicos y el desarrollo de mecanismos de seguimiento orientados al mejoramiento continuo del sistema de evaluación del desempeño.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

10.1. Recomendaciones para la implementación de los instrumentos

A partir de los resultados obtenidos durante el proceso de diseño, validación y socialización del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos, se formulan a continuación un conjunto de recomendaciones orientadas a facilitar la implementación de los instrumentos diseñados y a fortalecer los procesos de gestión del banco de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Estas recomendaciones se fundamentan en los hallazgos derivados del análisis de la información recolectada durante el proyecto, así como en las observaciones formuladas por los actores que participaron en las diferentes etapas de validación y socialización de los instrumentos.

Las recomendaciones se organizan en tres ámbitos principales: la implementación operativa de los instrumentos dentro del sistema de acreditación, el fortalecimiento institucional de los procesos asociados a la gestión del banco de pares académicos y el desarrollo de mecanismos de seguimiento orientados al mejoramiento continuo del sistema de evaluación del desempeño.

10.2. Recomendaciones para el fortalecimiento institucional del proceso

Con el fin de potenciar el impacto del sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos, se recomienda que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos sean utilizados como insumo para el fortalecimiento del banco de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación.

En particular, se sugiere que la información generada mediante el sistema de evaluación sea considerada en el diseño de programas de formación y actualización dirigidos a los pares académicos del sistema. Estos programas podrían orientarse al fortalecimiento de competencias relacionadas con el análisis evaluativo, la formulación de juicios fundamentados en evidencia, el manejo de situaciones de interacción institucional y la elaboración de informes evaluativos de alta calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Asimismo, se recomienda que el CNA utilice los resultados del sistema de evaluación para identificar buenas prácticas en el ejercicio evaluativo y promover espacios de intercambio de experiencias entre los pares académicos del sistema. Este tipo de iniciativas puede contribuir al fortalecimiento de la comunidad académica que participa en los procesos de evaluación externa y favorecer la consolidación de estándares compartidos de calidad en el ejercicio evaluativo.

Adicionalmente, se sugiere que el CNA explore la posibilidad de integrar los resultados del sistema de evaluación del desempeño dentro de los mecanismos de gestión del banco de pares académicos, de manera que esta información pueda contribuir a orientar procesos de selección, asignación de visitas y reconocimiento del desempeño de los evaluadores.

10.3. Recomendaciones para el seguimiento y mejoramiento continuo

Finalmente, se recomienda que el sistema de evaluación del desempeño de los pares académicos sea concebido como un instrumento dinámico sujeto a procesos permanentes de revisión y mejora. En este sentido, resulta pertinente establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar periódicamente el funcionamiento de los instrumentos y analizar la utilidad de la información generada para la gestión del sistema de acreditación.

Se sugiere que el Consejo Nacional de Acreditación realice evaluaciones periódicas del sistema de evaluación implementado, con el fin de identificar posibles ajustes en la estructura de los instrumentos, en las dimensiones evaluadas o en los procedimientos de aplicación. Este proceso de revisión permitirá asegurar que el sistema continúe respondiendo a las necesidades del sistema de acreditación y a las transformaciones que puedan presentarse en el modelo de evaluación de la calidad de la educación superior.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

De igual manera, se recomienda promover espacios de retroalimentación con los actores que participan en la aplicación de los instrumentos, incluyendo pares académicos, instituciones de educación superior y equipos técnicos del sistema. La retroalimentación de estos actores puede constituir una fuente valiosa de información para mejorar la claridad de los instrumentos, fortalecer los procedimientos de aplicación y garantizar la pertinencia del sistema de evaluación propuesto.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 1. Análisis de la normativa aplicable al proceso de evaluación externa por pares académicos

El proceso de análisis normativo requiere no solo de la identificación y relación de las normas vigentes y aplicables al proceso de evaluación externa realizada por los pares académicos del CNA, sino la indicación de los aspectos específicos del proceso regulados por cada norma y su relevancia para el proyecto.

Este análisis debe considerar que los pares académicos, aunque son particulares, ejercen funciones administrativas de naturaleza cuasi-jurisdiccional, puesto que emiten juicios vinculantes sobre la calidad, que afectan derechos de terceros (instituciones). Esta consideración permite establecer que los pares académicos están sujetos a **principios constitucionales** como los de transparencia, objetividad, debido proceso, equidad, responsabilidad, ética pública; a los **principios del modelo de acreditación** definidos en el Acuerdo CESU 02 de 2020, (idoneidad, universalidad, coherencia, pertinencia, integridad, objetividad, transparencia, accesibilidad, diversidad, inclusión, equidad, adaptabilidad, innovación, sinergia, efectividad, responsabilidad y sostenibilidad. Por último, los pares deben observar los **principios derivados del Código de Ética de Pares,** actitud de servicio, respeto a autonomía institucional, independencia de criterio, confidencialidad, rigor metodológico, comunicación clara y respetuosa.

Colombia cuenta con un sólido marco jurídico relacionado con **aseguramiento de la calidad de la educación superior**. Al respecto, debe notarse que el ordenamiento jurídico del país se concibe como una estructura jerárquica y escalonada de normas «superiores» e «inferiores», dentro del cual la Constitución es la norma suprema. En el caso que nos ocupa, la estructura jerarquizada regula diferentes aspectos del proceso

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

para garantizar la calidad académica y administrativa de las instituciones y programas, que se armoniza con los diferentes tipos de principios antes indicados.

I. MATRIZ NORMATIVA

A continuación, se presentan generalidades sobre los principales tipos de norma, su jerarquía y el aspecto que regulan, incluyendo los acuerdos del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) y el Código de Ética de pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Constitución Política

El artículo 67 de la Carta Política eleva la educación a la categoría de **derecho fundamental** y de **servicio público con una función social**; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. De otra parte, señala que el Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación y que le corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de su calidad.

Leyes nacionales

- Ley 30 de 1992: establece el marco general para la educación superior en Colombia, incluyendo principios de autonomía universitaria, regulación estatal, acceso y calidad.
- Ley 115 de 1994: también denominada "Ley General de Educación", aplicable en el sistema educativo formal, que incluye educación superior. Establece la organización general del sistema educativo y los principios básicos que afectan a educación superior.
- Ley 1188 de 2008: regula el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior; define el registro calificado como requisito para ofrecer programas y la acreditación como mecanismo voluntario para asegurar la calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Ley 2481 de 2025: establece el marco normativo de las escuelas normales superiores como instituciones de educación autorizadas para la oferta de educación superior, incluyendo criterios de calidad.
- Ley 1952 de 2019: mediante esta norma se expidió el Código General Disciplinario, el cual regula aspectos relacionados con las investigaciones a funcionarios por incumplimiento de deberes éticos.
- Ley 1437 de 2011: mediante esta ley se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, aplicable a situaciones tales como garantías procesales de las instituciones evaluadas y responsabilidad de servidores públicos (pares como particulares en funciones administrativas).
- Ley 1581 de 2007: ley que regula el *habeas data*, aplicable en lo relacionado con el manejo seguro de información personal, extensivo, por analogía, al manejo de información institucional.
- Ley 594 de 2000: también llamada "Ley general de archivos", establece directrices sobre la documentación y custodia de información del proceso administrativo, como el que realizan los pares académicos.

Decretos reglamentarios

- Decreto 1075 de 2015: Decreto único del Sector Educación; racionalización de las normas de carácter reglamentario que rigen el sector y reglamentación de este, con enfoque en autorregulación y calidad.
- Decreto 1330 de 2019: reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, concretando procesos, requisitos, competencias de entidades y procedimientos para la evaluación, registro y acreditación.
- Decreto 843 de 2020: adiciona al Decreto 1075 de 2015 el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2, sobre el Sistema Nacional de Acreditación.
- Decreto 1174 de 2023: sustituye la Sección 12 del Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto número 1075 de 2015, a efectos de establecer medidas transitorias en materia de registro calificado (medidas con vigencia hasta diciembre de 2025).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Decreto 529 de 2024: modifica parcialmente el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, en relación con el registro calificado.

Acuerdos del Consejo Nacional de Acreditación -CESU-

- Acuerdo 01 de 2020: define el reglamento, las funciones y la integración del CESU.
- Acuerdo 02 de 2020: actualiza el modelo de acreditación en alta calidad.

Código de Ética para Pares del CNA

- Establece principios y deberes éticos para los evaluadores externos (pares académicos) que participan en los procesos de acreditación y evaluación, promoviendo la imparcialidad, transparencia, confidencialidad, respeto y responsabilidad durante su labor. Regula la conducta y las relaciones entre pares e instituciones.
- El código busca garantizar la integridad y la calidad del proceso evaluativo a través de comportamientos éticos y profesionales.
- Políticas y lineamientos técnicos del Ministerio de Educación y del CNA: Guías para autoevaluación institucional y de programas, indicadores de calidad, metodologías y procedimientos específicos para evaluación y seguimiento.

El siguiente es un cuadro que despliega la articulación y jerarquía normativa anteriormente señalada, con la indicación del aspecto específico del sistema de aseguramiento de la calidad regulado en la respectiva norma:

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

NIVEL JERÁRQUICO	INSTRUMENTO NORMATIVO	ÁMBITO DE REGULACIÓN	ASPECTOS ESPECÍFICOS QUE REGULA	RELEVANCIA PARA EVALUACIÓN DE PARES
I. CONSTITUCIONAL	Constitución Política de 1991, art. 67.	Derecho fundamental a la educación.	Educación como derecho fundamental, función social de la educación superior, rol regulatorio del Estado en aseguramiento de calidad.	Fundamenta el mandato del CNA; legitima la evaluación externa como mecanismo estatal de garantía de calidad; orienta principios éticos de objetividad y transparencia.
II. LEGAL (marco general)	Ley 30 de 1992.	Sistema de educación superior.	Autonomía universitaria, principios de educación superior, creación del CESU y CNA, objetivos del sistema, condiciones de calidad.	Crea la estructura institucional del CNA; define el Sistema Nacional de Acreditación; establece que la acreditación es voluntaria, pero que es un mecanismo central de garantía de calidad.
	Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación).	Sistema educativo general.	Principios generales del sistema educativo nacional; educación como proceso de formación integral.	Aplicable en lo pertinente al sistema educativo nacional, particularmente los principios de diversidad, equidad e inclusión que orientan el modelo de acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

NIVEL JERÁRQUICO	INSTRUMENTO NORMATIVO	ÁMBITO DE REGULACIÓN	ASPECTOS ESPECÍFICOS QUE REGULA	RELEVANCIA PARA EVALUACIÓN DE PARES
III. LEGAL (aseguramiento de calidad)	Ley 1188 de 2008.	Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad.	Registro calificado como requisito obligatorio, acreditación como mecanismo voluntario, condiciones de calidad obligatorias vs. indicadores de calidad superiores.	Define dos instrumentos: registro calificado (obligatorio, mínimos de calidad) y acreditación (voluntaria, altos estándares); distingue responsabilidades de autoridades de calidad.
	Ley 2481 de 2025.	Escuelas Normales Superiores (ENS).	Inclusión de ENS en educación superior, con criterios de calidad aplicables.	Extensión del alcance del sistema de acreditación a nuevas tipologías institucionales; relevante para diseño de instrumentos que consideren diversidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

NIVEL JERÁRQUICO	INSTRUMENTO NORMATIVO	ÁMBITO DE REGULACIÓN	ASPECTOS ESPECÍFICOS QUE REGULA	RELEVANCIA PARA EVALUACIÓN DE PARES
IV. LEGAL (procedimiento y transparencia)	Ley 1437 de 2011 (Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo)	Procedimiento administrativo, debido proceso, derecho de defensa.	Garantías procesales de las instituciones evaluadas: derecho a ser informadas, a presentar observaciones, a recurrir decisiones; confidencialidad de información; responsabilidad de servidores públicos (pares como particulares en funciones administrativas).	Regula el procedimiento de evaluación externa; garantiza que pares respeten el debido proceso; establece inhabilidades e incompatibilidades; fundamenta denuncias por incumplimiento ético.
	Ley 1581 de 2007 (Habeas Data).	Protección de datos personales.	Manejo seguro de información personal, derecho a conocer, rectificar y suprimir información personal.	Obliga a pares a manejar información institucional con seguridad; prohíbe divulgación no autorizada de datos identificables; relevante para confidencialidad.
	Ley 594 de 2000 (Ley General de Archivos).	Gestión de archivos públicos.	Documentación y custodia de información del proceso administrativo.	Exige que informes de pares y documentos de evaluación sean archivados conforme estándares; acceso según derecho de petición de información pública.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

NIVEL JERÁRQUICO	INSTRUMENTO NORMATIVO	ÁMBITO DE REGULACIÓN	ASPECTOS ESPECÍFICOS QUE REGULA	RELEVANCIA PARA EVALUACIÓN DE PARES
V. LEGAL (deberes especiales de servidores públicos)	Ley 1952 de 2019 (código general disciplinario).	Conflictos de interés, incompatibilidades.	Prohibición de ejercer influencia indebida, aprovechamiento de cargo, enriquecimiento ilícito.	Ordena investigación de pares que incumplan deberes éticos o que se beneficien indebidamente del cargo.
VI. REGLAMENTARIO (Decreto Único del Sector Educación)	Decreto 1075 de 2015, artículos 1.1.3.1y 1.1.3.2	Objeto y funciones del CESU y del CNA.	El objeto de estos entes es organizar el sistema de acreditación y propone políticas.	Establece como una de las principales funciones del CESU la de organizar el sistema de acreditación y como función esencial del CNA la de promover y ejecutar la política de acreditación.
	Decreto 1330 de 2019	Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SACES)	Requisitos, procedimientos, registros calificados, acreditación, seguimiento; procedimiento desagregado de evaluación externa y por pares.	Moderniza procedimientos del sistema; agiliza procesos; ordena evaluación de desempeño de actores del sistema; regula la evaluación externa (equipo de pares).
	Decreto 843 de 2020 (modificatorio del Decreto 1075)	Sistema Nacional de Acreditación (Capítulo 7).	Actores del sistema de acreditación; trámite de la acreditación.	Precisa la conformación del CNA y define el concepto de acreditación.
	Decreto 1174 de 2023	Medidas transitorias registro calificado.	Disposiciones transitorias hasta diciembre 2025	Aplicable para programas en etapa de transición; relevante para cohesión normativa temporal.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

NIVEL JERÁRQUICO	INSTRUMENTO NORMATIVO	ÁMBITO DE REGULACIÓN	ASPECTOS ESPECÍFICOS QUE REGULA	RELEVANCIA PARA EVALUACIÓN DE PARES
	Decreto 529 de 2024	Modificaciones al registro calificado.	Cambios procedimentales en el registro calificado.	Actualiza normativa de evaluación inicial; puede afectar criterios de evaluación de instituciones nuevas.
VII. ACUERDOS CESU (política y modelo)	Acuerdo 01 de 2020	Reglamento y funciones del CESU.	Define estructura, integración, competencias, funcionamiento del CNA.	Establece al CNA como máximo órgano de asesoría en acreditación de instituciones y programas académicos en Colombia.
	Acuerdo 02 de 2020	Modelo de Acreditación en Alta Calidad	Actualiza el modelo con 17 principios rectores, articulación SACES y sistema nacional de acreditación, componentes del modelo, trámite de la acreditación.	Documento rector para el proyecto: define qué se evalúa, cómo se evalúa, con qué criterios se evalúa; exige que pares realicen evaluación externa.
VIII. NORMAS INTERNAS DEL CNA	Código de Ética para Pares Académicos (versión 2020)	Conducta y responsabilidad ética de pares	Detalla 17 principios rectores de la alta calidad; deberes y comportamiento de los pares académicos; inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de interés, consecuencias de incumplimiento.	Operacionaliza principios éticos; proporciona estándares contra los cuales evaluar el desempeño de los pares; orienta el diseño de instrumentos de medición conductual.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

NIVEL JERÁRQUICO	INSTRUMENTO NORMATIVO	ÁMBITO DE REGULACIÓN	ASPECTOS ESPECÍFICOS QUE REGULA	RELEVANCIA PARA EVALUACIÓN DE PARES
	Lineamientos técnicos del CNA, como el Sistema de evaluación de pares académicos	Contexto para la evaluación; conceptualización del par académico; etapas del proceso de evaluación externa; 6 formatos para la evaluación externa.	Instrumento operativo para la evaluación de pares.	Orienta el proceso de evaluación de los pares académicos; coherencia entre evaluación de instituciones/programas y evaluación de pares que las evalúan.

II. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE AL PROCESO DE EVALUACIÓN

Como se ha indicado antes, el análisis normativo debe contribuir a la identificación de los aspectos específicos del proceso que son regulados por las normas relacionadas en la matriz del numeral anterior. Esto, a su vez, exige la comprensión del trámite de acreditación, de manera que también puedan identificarse las oportunidades de mejora en el proceso de evaluación de los pares académicos del CNA.

El trámite de acreditación en alta calidad, tanto de programas académicos como de instituciones, se desarrolla a través de las siguientes etapas:

a. Apreciación de condiciones iniciales
b. Autoevaluación
c. Evaluación externa por pares académicos
d. Evaluación integral
e. Expedición del acto administrativo que concede la acreditación o formula recomendaciones a la institución.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

A continuación, se presenta el gráfico que sintetiza el proceso:

Gráfico 1: fases del proceso de acreditación en alta calidad.

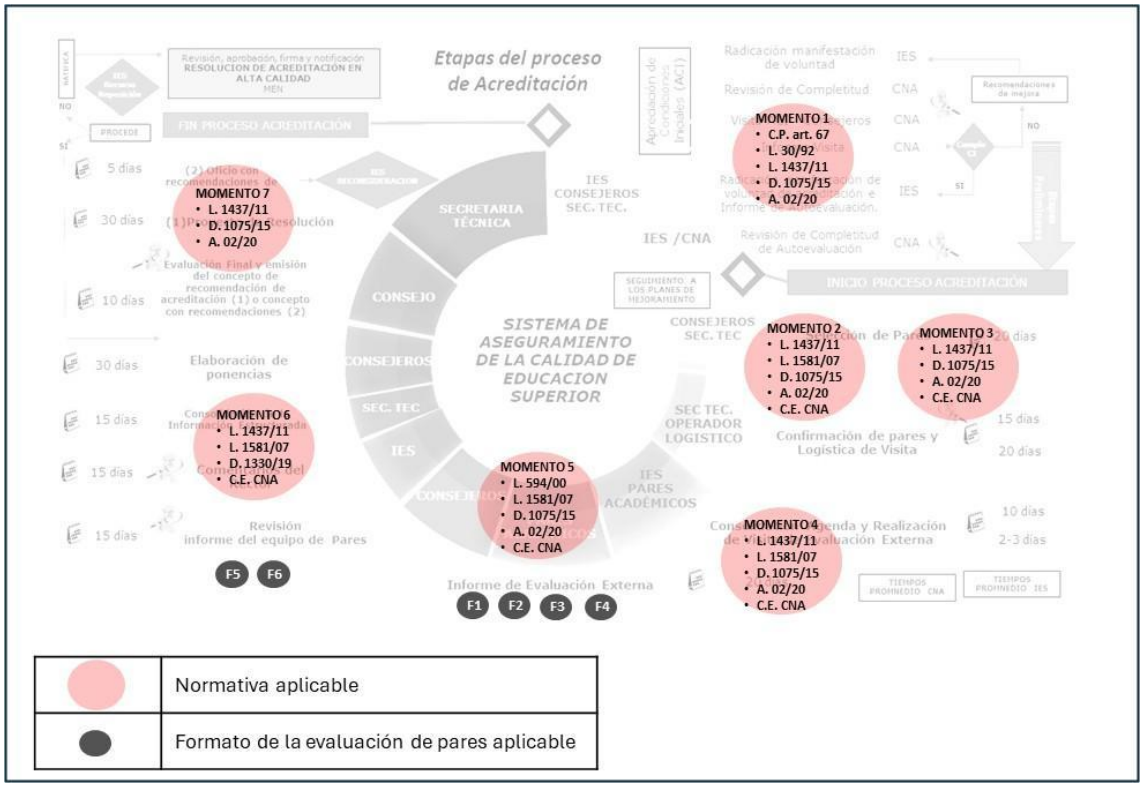


***Fuente**: CNA (https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/Proceso-de-Acreditacion-en-Alta-Calidad/402695:Fases-del-proceso-de-Acreditacion-en-Alta-Calidad).*

El trámite de acreditación es un proceso enteramente regulado por las diferentes disposiciones normativas previamente identificadas. En el gráfico de la siguiente página se presenta una segunda versión del gráfico anterior, con la indicación expresa de los momentos relacionados con la evaluación de los pares académicos y las normas y formatos aplicables.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Gráfico 2: fases del proceso de acreditación en alta calidad con superposición normativa.



***Fuente**: CNA (https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/Proceso-de-Acreditacion-en-Alta-Calidad/402695:Fases-del-proceso-de-Acreditacion-en-Alta-Calidad). Adaptación del consorcio.*

Tal como se ilustra en el gráfico 2, se pueden distinguir siete momentos del proceso de acreditación para la aplicación del marco normativo:

Momento 1: inicio del proceso de evaluación (fases preliminares)

En este momento, la institución solicita la acreditación y presenta la documentación inicial. La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Constitución Política, artículo 67: reconoce la educación como un derecho fundamental; la acreditación es un mecanismo para garantizar ese derecho.
- Ley 30 de 1992, artículo. 53: señala que la acreditación es un mecanismo voluntario de garantía de calidad; establece que CESU supervisa proceso.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Decreto 1075 de 2015, artículo 2.5.3.7.3: establece la apreciación de las condiciones iniciales como una etapa del trámite de acreditación.
- Acuerdo CESU 02 de 2020: establece que la acreditación se concede según modelo actualizado de factores, características y aspectos para evaluar.
- Ley 1437 de 2011: garantiza que la institución sea informada de los requisitos, tenga derecho a presentar aclaraciones y acceso a sus propios documentos.

La revisión preliminar debe confirmar que la institución presenta la documentación conforme lo establece la normativa vigente. Igualmente, se debe garantizar la confidencialidad de la información preliminar.

Momento 2: selección y preparación de pares (previo a la visita)

En este momento, el CNA selecciona la comisión de pares del banco, los pares hacen la aceptación formal y comienzan a revisar los documentos de autoevaluación de la institución. La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Ley 1437 de 2011: garantiza que la institución pueda solicitar cambio de pares, por motivos justificados y ordena consideración la de recusaciones.
- Ley 1581 de 2007: ordena que los pares, al aceptar la designación, reconozcan los deberes de confidencialidad con los datos a los que accederán.
- Decreto 1075 de 2015: establece el marco para la designación formal de pares y la notificación a la institución.
- Acuerdo CESU 02 de 2020: establece los criterios de selección de los pares: reconocimiento académico, integridad ética, ausencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de interés, entre otros.
- Código de Ética del CNA: define inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, recusaciones y conflictos de interés de los pares.

Antes de la designación de los pares, la Secretaría Técnica del CNA debe verificar, mediante declaración jurada, que el par no está bajo ninguna inhabilidad o conflicto de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

interés. Si la institución formula una solicitud de cambio, el CNA debe evaluar si los motivos cumplen los criterios legales de recusación, inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de interés.

Los pares deben recibir capacitación sobre: el Acuerdo 02 de 2020 y su aplicación, el Código de Ética, manejo de información confidencial. Se debe documentar la aceptación formal por parte del par, incluyendo su compromiso de confidencialidad.

Momento 3: preparación específica y revisión de documentos (previo a la visita)

En este momento, los pares reciben el informe de autoevaluación y sus anexos, estudian la documentación institucional y solicitan información adicional, si es necesario. La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Decreto 1075 de 2015: los pares tienen un término para revisar la documentación de la institución, antes de realizar la visita.
- Ley 1437 de 2011: los pares comunican las solicitudes de información adicional a la institución y esta debe responder dentro de plazo fijado por el CNA.
- Acuerdo CESU 02 de 2020: los pares deben demostrar conocimiento del modelo de acreditación actualizado, sus factores, características e indicadores.
- Código de Ética del CNA: establece los deberes y las conductas que deben observar los pares al momento de realizar la visita.

Los pares deben documentar su proceso de revisión preliminar (acta, bitácora) que permita demostrar la lectura sistemática de informe de autoevaluación, el análisis crítico preliminar, la identificación de necesidades de información adicional y el respeto a la autonomía institucional, entre otros aspectos.

En caso de requerir información adicional, esta debe ser clara, focalizada, no discriminatoria, proporcional a las necesidades de evaluación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Momento 4: visita de evaluación

En este momento, los pares reciben el informe de autoevaluación y sus anexos, estudian la documentación institucional y solicitan información adicional, si es necesario. La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Código de Ética del CNA: en su visita, los pares deben demostrar actitud de servicio; respetar la autonomía institucional; comunicar con respeto; conducirse con intención, cuidado y diligencia propias de personas honorables; crear un ambiente participativo, entre otras. El coordinador observa la conducta de los pares e informar al CNA.
- Decreto 1075 de 2015: la visita se desarrolla conforme a la agenda acordada con la institución y a los plazos establecidos.
- Ley 1581 de 2007: establece la protección de los datos personales de estudiantes, profesores y funcionarios administrativos a la que se accede durante la visita.
- Ley 1437 de 2011: asegurar que la institución puede presentar observaciones orales y escritas durante la visita y que estas se registren adecuadamente.
- Acuerdo CESU 02 de 2020: aplicación rigurosa del modelo, factores y características y verificación de indicadores de logro.

Cada sesión o entrevista durante la visita debe ser registrada en un acta, señalando los asistentes presentes. Se debe distinguir entre evidencia verificada y percepciones del par, permitir correcciones de la institución "sobre la marcha".

Los pares deben evitar incurrir en extrapolaciones más allá del modelo de acreditación, realizar recomendaciones sobre cómo debe organizarse la institución (respeto a la autonomía) y realizar comentarios sobre mérito de acreditación (equivale a un prejuzgamiento).

La visita se documenta con fotografías, videos o medios de audio, para lo cual se debe requerir el consentimiento de las personas identificables (protección de datos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

personales). El coordinador debe reportar al CNA, de inmediato, cualquier incumplimiento ético de los pares.

Al culminar este momento, tiene lugar la aplicación de los primeros cuatro formatos de evaluación a los pares (formato 1, "Evaluación de pares académicos por parte de la institución"; formato 2, "Evaluación de pares por parte del par coordinador de la visita"; formato 3, "Autoevaluación de pares académicos"; y formato 4, "Evaluación de los pares académicos al par coordinador de la visita").

Momento 5: elaboración de informe de evaluación externa

En este momento, los pares redactan el informe formal, con juicios sobre calidad, fortalezas, debilidades, y recomendaciones. El CNA revisa este informe antes de enviarlo a la institución. La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Decreto 1075 de 2015: el informe debe seguir el formato oficial vigente, diligenciarse completo, estar firmado por todos los pares, contener juicios por factor y característica, así como un juicio global.
- Código de Ética del CNA: el informe debe basarse en razones objetivas y ciertas, fundamentarse en rigor metodológico y ética profesional y ser claro y preciso (autocontenido).
- Ley 594 de 2000: el informe debe archivarse según los estándares de gestión de archivos públicos y debe ser accesible a la institución.
- Ley 1581 de 2007: la información personal de individuos debe ser protegida en el informe (no deben ser identificables los datos sobre estudiantes y profesores, salvo que sea relevante y necesario).
- Acuerdo CESU 02 de 2020: el informe debe aplicar el modelo de acreditación de forma consistente; las recomendaciones deben estar vinculadas a debilidades identificadas (principio de coherencia).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Antes del envío del informe a la institución, el CNA designa un consejero revisor que verifica el cumplimiento del formato oficial (formato 5, "Evaluación de pares"), la presencia de todas las secciones, la coherencia entre análisis y juicios y la fundamentación de las recomendaciones, entre otros aspectos. Si el informe tiene deficiencias fácticas o metodológicas, se devuelve a los pares, para corrección.

El informe debe contener un apartado específico en el que los pares reconozcan que aplicaron el Acuerdo CESU 02 de 2020; que respetaron la autonomía institucional; que basaron su análisis en evidencia; y que guardaron la confidencialidad sobre información no pública. Los pares tienen la prohibición de incluir en el informe afirmaciones sobre "merecimiento" de acreditación (esa es una decisión del CNA, no de los pares).

Momento 6: envío del informe a la institución, observaciones y ajustes

En este momento, el informe se envía a la institución, quien tiene derecho a formular observaciones, precisiones y complementos. Los pares pueden ajustar informe, pero no pueden cambiar juicios sustantivos sin nuevas evidencias. La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Decreto 1330 de 2019: la institución tiene derecho a un "período de observación", para presentar aclaraciones, precisiones, complementos y similares sobre el informe de pares y la autoevaluación.
- Ley 1437 de 2011: establece la garantía del debido proceso: la institución tiene derecho a conocer el informe, acceder a un procedimiento claro y presentar defensa.
- Código de Ética: los pares mantienen confidencialidad, pero permiten que la institución vea su propio informe.
- Ley 1581 de 2007: la institución puede solicitar que la información personal identificable sea removida o anonimizada.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El plazo para presentar observaciones debe ser explícito, comunicado con claridad y ser suficiente (actualmente, 15 días hábiles). El coordinador de los pares recibe observaciones de la institución y evalúa si se trata de aclaraciones fácticas (por ejemplo, error de cifra), precisiones (nueva información) o cuestiones de interpretación. Por su parte, los pares pueden ajustar la redacción surgidas de las aclaraciones, pero si la institución desafía el juicio sustantivo, los pares deben mantener juicio, a menos que una nueva evidencia los convenza. Cualquier cambio significativo resultante de las observaciones debe estar documentado (trazabilidad).

Momento 7: decisión del CNA (momento final)

En este momento, el CNA analiza el informe de pares, las consideraciones de institución y toma una decisión sobre la acreditación (otorga, niega, u otorga de forma condicionada). La normativa aplicable se manifiesta de la siguiente manera:

- Decreto 1075 de 2015: el CNA sesiona, analiza el informe y las consideraciones, toma una decisión y notifica a la institución.
- Ley 1437 de 2011: la institución tiene derecho a los recursos administrativos (recurso de reposición y apelación ante el CESU)
- Acuerdo CESU 02 de 2020: la decisión debe ser fundamentada en criterios de acreditación, según el modelo vigente.

La decisión del CNA no está limitada al informe de los pares, pero lo pondera, ya que en este caso los pares son peritos técnicos. El CNA puede solicitar aclaraciones a los pares si la decisión es cuestionada por la institución.

Si se identifican errores sustantivos en el informe de pares, que afecten la decisión, el CNA puede devolverlo para corrección, desestimar la recomendación de los pares (si el error es grave u ordenar una nueva visita, si es necesario.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

III. APLICACIÓN DE LOS FORMATOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

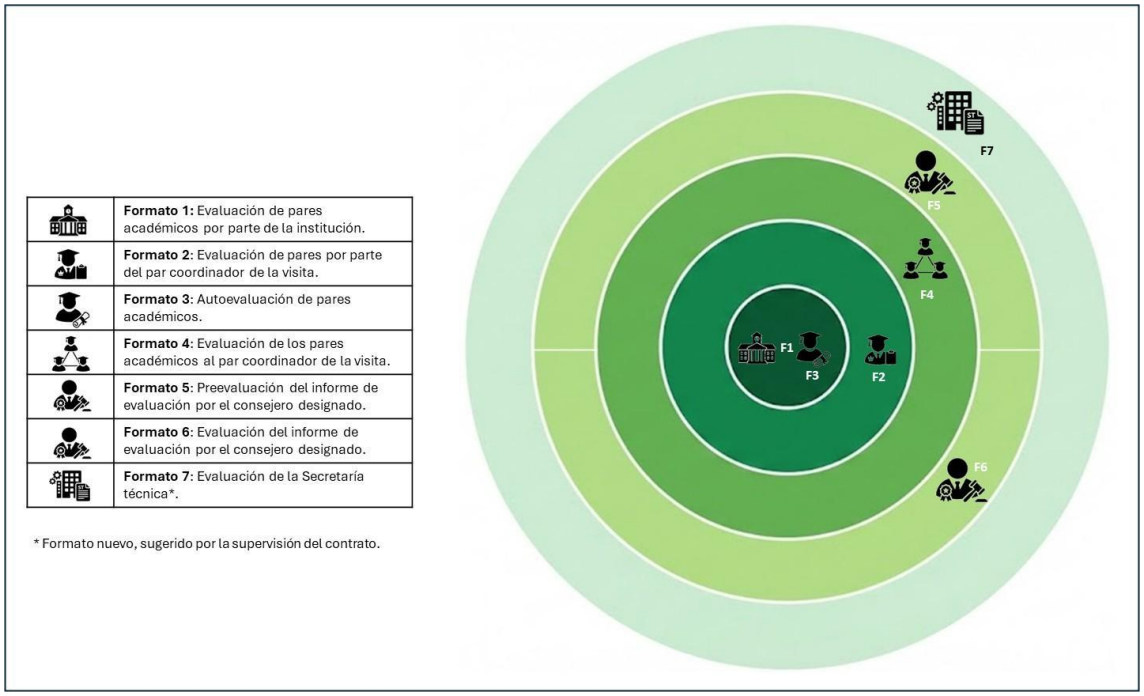
Dentro de los documentos entregados como insumo para este proyecto se encuentra uno denominado "CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS", que contiene los formatos de evaluación de pares. Este documento no es un acuerdo formal del CNA ni un acto administrativo con fuerza vinculante directa. Se trata de un instrumento técnico-operativo interno, elaborado para orientar y estandarizar los procedimientos de evaluación dentro del marco normativo colombiano.

Mediante dicho documento, el CNA ha construido un sistema de valoración de la gestión de los pares académicos, aplicable al finalizar el proceso de evaluación externa, configurado a través de una serie de seis (6) formatos que deben ser diligenciados por los actores de la evaluación externa.

Estos formatos permiten establecer la percepción de los actores que tienen relación directa con el proceso de evaluación. La siguiente es una representación gráfica de la secuencia de la aplicación de dichos formatos:

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Gráfico 3: formatos para la evaluación de la gestión de los pares



***Fuente**: elaboración propia, adaptada del documento CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS.*

IV. OPORTUNIDADES DE MEJORA EN LA UTILIZACIÓN DE LOS FORMATOS

A partir del análisis de la normativa aplicable de los numerales anteriores, se proponen los siguientes ajustes a las versiones actuales de los formatos de evaluación de pares:

Formalización

Como se mencionó antes, el documento de evaluación y sus formatos constituyen lineamientos técnicos que exige el Ministerio de Educación Nacional y el propio CNA y que se basan en mandatos superiores (Constitución, leyes, decretos, acuerdos CESU), particularmente el Acuerdo CESU 02 de 2020).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En este sentido, su fuerza proviene de ser un lineamiento técnico interno, pero no adquiere fuerza jurídica vinculante sobre terceros (instituciones, pares o comunidad académica) a menos que se formalice su adopción a través de un acto administrativo (resolución, acuerdo o circular, suscrito oficialmente por el CNA, o el MEN, según competencia). Esto implica que, aunque en la actualidad dichos formatos se exigen, en la práctica, como "formato oficial vigente", su obligatoriedad y capacidad de ser invocados como requisitos o fundamento en procesos administrativos depende de su adopción formal.

Por lo anterior, y para garantizar seguridad jurídica, estandarización, posibilidad de exigencia y defensa ante reclamaciones, es procedente que estos formatos sean adoptados mediante una resolución o acuerdo oficial del CNA, suscrito por Secretaría Técnica, lo que les otorgaría plena fuerza vinculante, conforme a la Ley 1437 de 2011 y el Decreto 1330 de 2019, permitiría exigir su aplicación, darles valor probatorio en trámites y reclamaciones y clarificaría su vigencia.

Mejoras generales comunes para todos los formatos

- Definir todos los ítems de la escala Likert utilizada, no solamente los extremos (1 y 5), incluyendo leyenda visual. Por ejemplo
  1 = No se cumple
  2 = Se cumple insatisfactoriamente
  3 = Se cumple aceptablemente
  4 = Se cumple en alto grado
  5 = Se cumple plenamente
- Incluir una referencia visible y breve al marco normativo, indicando, para cada formato, la norma o lineamiento que le da respaldo. La referencia puede ir entre paréntesis, después de la denominación del formato, por ejemplo, "Formato 1: Evaluación de Pares Académicos por Parte de la Institución (Ley 1581 de 2007, Decreto 1075 de 2015, Acuerdo CNA 02 de 2020, Código de Ética del CNA).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Incorporar una declaración de protección de datos personales, con fundamento en la Ley 1581 de 2012, y de confidencialidad del proceso. La redacción de la declaración puede ser la siguiente: "Tratamiento de datos conforme a la Ley 1581 de 2012. Uso exclusivo para acreditación y calidad, garantizando su privacidad y derechos de ley."
- Al inicio de cada formato, añadir campo obligatorio para manifestación explícita de ausencia de conflicto de interés, impedimentos e inhabilidades (Ley 1952/2019, Código Ética CNA). El texto puede ser el siguiente: "Declaro, bajo juramento, no tener impedimentos ni conflictos de interés para esta evaluación, según la Ley 1952 de 2019 y el Código de Ética del CNA."
- Estandarizar la presentación digital, para asegurar que los campos sean obligatorios en plataformas del Soporte de Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior (SACES) y del CNA y que se generen alertas cuando algún aspecto esencial esté vacío.

Mejoras para cada formato

Formato	Mejoras de forma	Mejoras normativas
1. Evaluación del par por la institución	• Leyenda clara de la escala Likert; • Ejemplo diligenciado o guía práctica; • Resaltar campo de "observaciones cualitativas" con texto orientador; • Incluir campos de fecha y firma.	• Indicar el fundamento normativo; • Incluir un campo sobre tratamiento adecuado de la confidencialidad; • Incluir confirmación de que no hubo conflicto de interés o recusación.
2. Evaluación del par por el coordinador	• Leyenda clara de la escala Likert; • Ejemplo diligenciado o guía práctica; • Resaltar campo de "observaciones cualitativas" con texto orientador; • Incluir campos de fecha y firma.	• Indicar el fundamento normativo; • Incluir un campo sobre tratamiento adecuado de la confidencialidad; • Incluir confirmación de que no hubo conflicto de interés o recusación.
3. Autoevaluación del Par	• Leyenda clara de la escala Likert; • Ejemplo diligenciado o guía práctica; • Resaltar campo de "observaciones cualitativas" con texto orientador; • Incluir campos de fecha y firma.	• Indicar el fundamento normativo; • Incluir un campo sobre tratamiento adecuado de la confidencialidad; • Incluir confirmación de que no hubo conflicto de interés o recusación;

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Formato	Mejoras de forma	Mejoras normativas
		• Nuevo campo obligatorio: reflexión del par sobre su adherencia al Código de Ética y declaración sobre conocimiento normativo.
4. Evaluación al par coordinador	• Leyenda clara de la escala Likert; • Ejemplo diligenciado o guía práctica; • Resaltar campo de "observaciones cualitativas" con texto orientador; • Incluir campos de fecha y firma.	• Indicar el fundamento normativo; • Incluir un campo sobre tratamiento adecuado de la confidencialidad; • Campo específico para evaluar liderazgo ético, transparencia y aplicación de normas; • Campo específico para evaluar corrección o gestión de desacuerdos.
5. Evaluación preliminar del informe de pares	• Ejemplo diligenciado o guía práctica; • Incluir campos de fecha y firma.	• Indicar el fundamento normativo; • Incluir un campo sobre tratamiento adecuado de la confidencialidad.
6. Evaluación del informe de evaluación externa	• Leyenda clara de la escala Likert; • Ejemplo diligenciado o guía práctica; • Resaltar campo de "observaciones cualitativas" con texto orientador; • Agregar campo para señalar recomendaciones de mejora; • Incluir campos de fecha y firma.	• Indicar el fundamento normativo; • Incluir un campo sobre tratamiento adecuado de la confidencialidad.

Propuestas para elaboración del formato 7 (metaevaluación)

Este formato tendrá como objetivo permitir que la Secretaría Técnica del CNA evalúe la calidad, pertinencia, cumplimiento normativo y transparencia metodológica de los ciclos de evaluación de pares académicos realizados, identifique oportunidades de mejora y asegure la coherencia y fiabilidad del sistema.

El formato será evaluado mediante la misma escala Likert de 1-5 de los otros seis formatos, contenga un breve análisis cualitativo de fortalezas y oportunidades de mejora específicas. Se propone que el formato tenga los siguientes aspectos estructurales:

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

1. Identificación del proceso evaluado
    - Código o nombre del programa/institución.
    - Fechas principales del ciclo evaluado.
    - Identificación de los pares académicos, coordinadores y consejeros intervinientes.
2. Evaluación de cumplimiento normativo
    - "¿Se aplicaron correctamente todas las normas y disposiciones legales (C.P.; L. 30/92; L. 1188/08; D. 1330/19; Ley 1437; Ley 1581; Ley 594 de 2000; Acuerdos CESU; Código de Ética del CNA)?"
    - "¿Se garantizaron adecuadamente el debido proceso, la protección de datos personales y la imparcialidad?"
3. Evaluación de la pertinencia metodológica
    - "¿Se diligenciaron en tiempo, en forma y de manera completa los seis formatos de evaluación prescritos?"
    - "¿Las escalas y criterios utilizados fueron aplicadas consistentemente?"
    - "¿Se registraron observaciones sobre dificultades operativas, vacíos o ambigüedades en los formatos?"
4. Evaluación de coherencia ética, inclusión y equidad
    - "¿Los responsables de la evaluación demostraron adherencia plena al Código Ética CNA?"
    - "¿Se consideraron adecuadamente elementos de diversidad, inclusión institucional, respeto por la autonomía y el contexto local?"
5. Validación y firma
    - Nombre y cargo del responsable de la Secretaría Técnica.
    - Fecha y firma electrónica.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 2. Análisis comparado internacional del Sistema de Evaluación de Pares Académicos

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) de Colombia implementa un sistema de evaluación de pares académicos para garantizar la calidad y mejora continua en sus procesos de acreditación. Este sistema, actualizado bajo el Acuerdo 02 de 2020, recopila retroalimentación desde múltiples perspectivas, abarcando a todos los actores involucrados en la visita de evaluación externa. En esencia, la evaluación del CNA consta de seis formatos o encuestas de evaluación que son diligenciados por diferentes participantes al finalizar cada visita de pares. Cada formato captura la percepción sobre el desempeño de los pares académicos desde un ángulo distinto (institución evaluada, par coordinador, autoevaluación del mismo par, etc.), logrando así una visión integral sobre la labor de los evaluadores externos. A continuación, se listan los seis formatos implementados por el CNA:

- Formato 1: Evaluación de Pares Académicos por parte de la Institución o el Programa. Recoge la opinión de la institución visitada sobre la actuación de los pares académicos, es decir, "la mirada institucional del ejercicio realizado por el Par Académico".
- Formato 2: Evaluación de Pares por parte del Par Coordinador de la visita. El coordinador del equipo de visita evalúa a los demás pares, capturando su percepción sobre el desempeño de cada miembro del equipo durante la evaluación externa.
- Formato 3: Autoevaluación de Pares Académicos. Cada par evaluador realiza una reflexión y evaluación de su propio desempeño, identificando fortalezas y aspectos a mejorar en su ejercicio, con miras a la mejora continua personal.
- Formato 4: Evaluación de los Pares Académicos al Par Coordinador de la visita. Los pares miembros del equipo evalúan el desempeño del par coordinador o líder de la visita.
- Formato 5: Preevaluación del informe de evaluación externa. Un consejero del CNA (miembro designado del Consejo) revisa preliminarmente el informe

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

escrito que elaboró el equipo de pares, verificando que cumpla las formalidades requeridas antes de enviarlo al rector de la institución para comentarios y antes de tramitar el pago a los evaluadores.

- Formato 6: Evaluación del informe de evaluación externa. También diligenciada por un consejero del CNA, en este formato se evalúa la calidad del informe final de los pares (profundidad, coherencia lógico-conceptual, claridad) y qué tan útil es dicho informe para que el Consejo emita un juicio integral sobre la calidad del programa o institución evaluada.

Este informe presenta un análisis comparativo internacional de cada uno de estos seis formatos del sistema del CNA. Se examinan prácticas equivalentes o similares en países de la OCDE con sistemas educativos consolidados (específicamente Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia y Alemania) y, cuando se dispone de información, en países latinoamericanos como Chile, Argentina, México Y Brasil. Para cada formato, se identifican similitudes y diferencias respecto a las prácticas internacionales, se destacan buenas prácticas aplicadas en el exterior y se proponen recomendaciones para fortalecer el esquema colombiano a la luz de dichas experiencias.

La información recopilada proviene de fuentes verificables: documentos oficiales de agencias de aseguramiento de la calidad y acreditación, normativas vigentes en los países estudiados, informes técnicos, así como literatura académica reciente sobre evaluación de pares y mecanismos de retroalimentación. Cabe señalar que muchos sistemas de acreditación internacionales no usan explícitamente el término "evaluación 360°", pero sí incorporan mecanismos de retroalimentación multi-fuente similares a los del CNA. De hecho, principios internacionales fomentan que las agencias de calidad implementen evaluaciones internas de sus procesos, incluyendo recoger feedback de las instituciones evaluadas y de los propios pares evaluadores para mejorar continuamente la calidad de las evaluaciones externas.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En las secciones siguientes, se presenta primero un cuadro comparativo resumen y luego un análisis detallado de cada formato. Cada sección específica aborda qué hace el CNA en ese aspecto, cómo se compara con la práctica en los países mencionados (tanto OCDE como algunos de Latinoamérica), cuáles son las buenas prácticas identificadas a nivel internacional y qué mejoras o recomendaciones podrían considerarse para el sistema colombiano.

A continuación, se profundiza en cada formato, contrastándolo con prácticas puntuales en los países mencionados, identificando buenas prácticas y proponiendo mejoras específicas para el contexto colombiano.

Formato 1: Evaluación de Pares por parte de la Institución/Programa

Descripción (CNA Colombia). En este formato, la institución de educación superior (IES) o el programa académico evaluado califica el desempeño de cada Par Académico visitante. Se aplica inmediatamente después de concluida la visita de evaluación externa. El objetivo es *"establecer la mirada institucional del ejercicio realizado por el Par Académico"*, obteniendo información directa del *cliente* del proceso (la institución evaluada) sobre cómo percibió a los pares. La encuesta incluye criterios cuantitativos (con una escala de 1 a 5) y preguntas cualitativas. Por ejemplo, se valora si el par demostró conocimiento del informe de autoevaluación institucional, si respetó la autonomía y particularidades de la institución, si sus preguntas y recomendaciones fueron pertinentes, si siguió adecuadamente la agenda y tiempos de la visita, entre otros aspectos. Adicionalmente, la institución puede brindar observaciones abiertas sobre las *cualidades, aptitudes y actitudes* del par, su interacción con la comunidad académica, si cumplió expectativas y si quisieran contar de nuevo con ese par en una visita futura. Este formato lo llena un representante designado de la institución (por lo general, el directivo encargado de la acreditación o un líder del programa evaluado).
Prácticas internacionales comparadas. La retroalimentación de la institución evaluada hacia los evaluadores externos es una práctica común en muchos sistemas de aseguramiento de la calidad, especialmente en países con amplia experiencia en

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

acreditación. La idea central es conocer la opinión de la *institución receptora* sobre el proceso de visita y el profesionalismo de los pares, lo cual puede revelar fortalezas o problemas desde la perspectiva de quien fue evaluado.

- Estados Unidos: Los organismos acreditadores en EE.UU. tradicionalmente han incorporado encuestas de satisfacción para las instituciones post-visita. Aunque no todos lo publicitan abiertamente, existen ejemplos concretos. Por ejemplo, en los procesos de acreditación de programas de formación de docentes en California, se estipula que *"la institución puede proporcionar retroalimentación sobre cada miembro del equipo de acreditación"* una vez concluida la visita[1]. De igual forma, la Higher Learning Commission (HLC), una agencia regional importante, recaba sistemáticamente feedback de las instituciones tras cada evaluación externa. Esas respuestas se utilizan para evaluar el desempeño de los pares y mejorar la formación y procesos de la agencia[2]. Es decir, en EE.UU. las instituciones sí evalúan a los pares, aunque generalmente de forma confidencial ante la agencia (no públicamente), y con el propósito de mejora interna. Esta retroalimentación ayuda a las agencias a identificar si algún evaluador tuvo comportamientos inapropiados o careció de la preparación suficiente.

- Reino Unido: Durante los años en que la QAA administraba las revisiones institucionales en el Reino Unido, también se recolectaba feedback de las universidades evaluadas. Usualmente, tras una auditoría o revisión QAA, la institución podía enviar comentarios sobre el proceso, incluyendo sobre la conducta del panel de revisión. Este feedback formaba parte del sistema interno de calidad de la QAA para refinar sus metodologías[3]. De hecho, es un principio en Europa (ESG 3.6) que las agencias dispongan de mecanismos de

[1] California Commission on Teacher Credentialing. (2016). *Board of Institutional Reviewers training: Final training session for site visit*. https://docs.ctc.ca.gov/Document/Download/30081
[2] California Commission on Teacher Credentialing. (2016). *Evaluation of accreditation process and site visit*. https://docs.ctc.ca.gov/Document/Download/30081
[3] Quality Assurance Agency for Higher Education. (2023). Quality Enhancement Review Handbook. Tomado de https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/guidance/quality-enhancement-review-handbook.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

retroalimentación de *stakeholders*[4]. Por tanto, aunque en Reino Unido no existía un formato idéntico al Formato 1 del CNA, sí se recibían las opiniones de las instituciones sobre la visita.

- Canadá: En Canadá, la evaluación externa la realizan distintos organismos (agencias provinciales, consejos profesionales, etc.), pero es común que tras la visita se pida a la institución que evalúe tanto el proceso como al equipo evaluador. Un caso concreto: el Canadian Engineering Accreditation Board (CEAB), que acredita programas de ingeniería, utiliza encuestas post-visita para las universidades. Asimismo, CEAB aplica un formulario para que el *Chair* (líder) de la visita reporte si "el equipo visitante contaba con las habilidades, conocimientos y capacidad para cumplir su rol"[5], lo que indirectamente refleja si los evaluadores fueron percibidos como competentes por parte del propio líder del equipo (quien recoge impresiones de la institución durante la visita). Aunque esa pregunta la responde el coordinador, se relaciona con la perspectiva institucional porque el *chair* evalúa si el equipo fue eficaz también a ojos de la institución. Adicionalmente, en varias provincias canadienses, los ministerios o consejos que hacen auditorías de calidad envían formularios de satisfacción a la institución para evaluar la calidad de la revisión externa realizada.

- Australia/Nueva Zelanda: Los sistemas de *audit* o acreditación en Australia y Nueva Zelanda igualmente suelen solicitar feedback institucional. La antigua AUQA (Australian Universities Quality Agency) practicaba una "encuesta post-auditoría" a cada universidad auditada, preguntando sobre la conducta y utilidad de los auditores (pares). Actualmente, la agencia reguladora TEQSA mantiene la recopilación de feedback de instituciones en algunos procesos

[4] European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), European Students' Union (ESU), European University Association (EUA), & European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE). (2015). Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium. Disponible en: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

[5] Engineers Canada. (s. f.). *CEAB Accreditation Feedback – Visiting Team Chair* [Formulario]. Recuperado de https://engineerscanada.ca/sites/default/files/accreditation/aina_form_visiting_team_chair_eng.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

(especialmente cuando usan evaluadores externos en comités)[6]. En Nueva Zelanda, la Academic Quality Agency (AQA) también recaba la opinión de las universidades tras sus evaluaciones de ciclo[7]. En general, en Oceanía se considera una buena práctica revisar cómo fue la experiencia de la institución evaluada para mejorar la formación de pares y la organización de visitas futuras.

- Alemania: El esquema alemán de acreditación (que involucra varias agencias acreditadoras supervisadas por el *Akkreditierungsrat*) también contempla la retroalimentación de las universidades. Si bien el mecanismo puede variar por agencia, típicamente tras la visita, la universidad puede comentar tanto sobre el informe preliminar (factual check) como sobre aspectos del equipo evaluador. Algunas agencias alemanas realizan entrevistas o envían encuestas a la institución preguntando si el equipo de pares comprendió bien el contexto, si el trato fue respetuoso, si el proceso fue útil, etc. Esta información suele manejarse internamente para evaluar a los pares. No es extraño que, si una universidad reporta un problema serio la agencia tome nota y eventualmente no lo vuelva a convocar[8].

- Latinoamérica: En la región latinoamericana, la idea de que la institución evaluada evalúe a sus evaluadores ha ido ganando terreno en años recientes, aunque con distintos niveles de formalidad. Algunos ejemplos y contrastes:

En el caso de Chile, la evidencia disponible muestra que existen mecanismos de retroalimentación, pero históricamente han sido informales y no estandarizados. Diversas evaluaciones externas han recomendado a la Comisión Nacional de

[6] Tertiary Education Quality and Standards Agency. (2023). *Annual report 2022–23* [Informe anual]. Recuperado de https://www.teqsa.gov.au/sites/default/files/2023-10/teqsa-annual-report-2022-23.pdf
[7] Universities New Zealand – Te Pōkai Tara & Academic Quality Agency for New Zealand Universities (AQA). (2013). Academic quality assurance of New Zealand universities. Joint publication.Disponible en: https://www.universitiesnz.ac.nz/sites/default/files/AQA%20UNZ%20QA%20Brochure%202013%20plus%20two%202019%20principles.pdf
[8] German Accreditation Council. (2013). Rules for the accreditation of study programmes and for system accreditation (Printed Matter AR 11/2013, amended 2010–2013). https://www.akkreditierungsrat.de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Acreditación (CNA-Chile) avanzar hacia un modelo más sistemático y documentado de recolección de feedback, tanto de instituciones evaluadas como de pares evaluadores[9]. En Paraguay, la ANEAES aprobó en 2019 el Mecanismo de Evaluación y Acreditación Institucional, un instrumento orientado principalmente al análisis de la gestión institucional desde un enfoque sistémico y de mejoramiento continuo. El documento establece principios, etapas, criterios y una matriz de calidad para guiar la autoevaluación y la evaluación externa, pero no incorpora mecanismos formales para que las instituciones evaluadas emitan opiniones sobre el desempeño de los pares evaluadores o sobre el proceso de visita. La retroalimentación en este modelo se entiende en términos internos, pero no como un proceso estructurado en el que las IES califiquen o evalúen al panel externo, lo que lo distingue de sistemas que sí han desarrollado mecanismos explícitos de evaluación del desempeño de pares[10].

En el caso mexicano, el modelo de los CIEES enfatiza la formación y certificación previa de los pares evaluadores (particularmente mediante el estándar EC1320 de CONOCER) como eje central para garantizar la objetividad del proceso. Sin embargo, el Marco General de Evaluación 2024 no establece procedimientos formales para que las instituciones evaluadas emitan retroalimentación sobre el desempeño de los pares o sobre la visita misma, por lo que no pueden identificarse mecanismos de evaluación posterior equivalentes a los existentes en otros sistemas.[11]

En Argentina, la CONEAU conduce los procesos de evaluación institucional mediante comités de pares evaluadores, pero el documento de 2022 no describe ningún mecanismo formal mediante el cual las instituciones brinden retroalimentación estructurada sobre la actuación de los pares o sobre la visita externa. El énfasis del sistema argentino se orienta más bien a fortalecer las instancias internas de

[9] Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile). (2015). Guía para la evaluación externa: Acreditación de carreras y programas de pregrado. Santiago de Chile. Disponible en: https://www.cnachile.cl/Documentos%20de%20Paginas/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20Externa.pdf

[10] Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). (2019). Resolución Nº 43/2019: Mecanismo de evaluación y acreditación institucional. Asunción, Paraguay. Disponible en: https://www.aneaes.gov.py/wp-content/uploads/2024/09/43_2019.pdf

[11] Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). (2024). Marco General de Evaluación 2024 (Código MGE-01, Versión 1). CIEES. Disponible en: https://www.ciees.edu.mx/documentos/MGE2024/MGE%202024.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

autoevaluación, al uso del SIEMI como repositorio sistemático de información y a la mejora continua de los criterios, procedimientos y herramientas empleadas por la propia CONEAU, incluyendo ajustes metodológicos e instrumentales desde 2011 en adelante. Si bien la evaluación externa se nutre del intercambio con las instituciones y concluye con recomendaciones públicas para el mejoramiento, no se menciona un proceso de consulta posterior para evaluar el desempeño de los pares, por lo que este es un aspecto donde podrían desarrollarse prácticas adicionales de retroalimentación, en comparación con otros sistemas que sí han formalizado este componente[12].

En Brasil, el proceso de evaluación del SINAES, coordinado por el INEP, contempla un mecanismo formal mediante el cual las instituciones pueden manifestarse sobre la actuación de las comisiones evaluadoras. La normativa de 2018 establece expresamente que, al finalizar la visita, la institución debe evaluar a la comisión, registrando su apreciación en el sistema electrónico dentro del plazo previsto (Art. 18, §4º). Asimismo, el marco regulatorio prevé que las instituciones puedan presentar impugnaciones al informe de evaluación (Art. 24), así como denunciar la conducta de los evaluadores ante la Comisión Técnica de Acompanhamento da Avaliação (Art. 25). Aunque no se trata de una encuesta de satisfacción en sentido estricto, estos procedimientos conforman un sistema robusto de retroalimentación y control sobre el desempeño de los pares, que incluye posibles medidas como recapacitación, advertencias o exclusión del banco de evaluadores.[13]

En resumen, el Formato 1 del CNA – la evaluación institucional de los pares – sí tiene equivalentes en la mayoría de sistemas consolidados, en forma de encuestas de satisfacción o formularios de retroalimentación. La similitud está en el objetivo: captar la experiencia del evaluado para mejorar el proceso y detectar actuaciones inadecuadas

[12] Chidichimo, G., Niz, J., Sánchez Cestona, J., & Tovillas, P. (2022). Evaluación externa de instituciones universitarias: Estudio sobre las recomendaciones para el mejoramiento institucional (M. Caucia, Ed.). CONEAU – Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.
[13] Ministério da Educação do Brasil, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2018). Portaria Normativa nº 840, de 24 de agosto de 2018: Dispõe sobre os procedimentos referentes à avaliação de instituições de educação superior, de cursos de graduação e do desempenho acadêmico dos estudantes. Diário Oficial da União. Disponible en: https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Port-Normativa-840-2018-08-24.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

o destacar buenas praxis de los pares. La diferencia suele estar en el grado de formalidad y uso de la información. Colombia, al estructurarlo en un formato específico con criterios definidos, le da un carácter muy formal y vinculante dentro de su sistema 360°. En otros países, a veces es una simple encuesta anónima cuya información se procesa agregada. También, en Colombia el resultado de esta evaluación se integra con las otras (coordinador, autoevaluación, etc.) para obtener una visión global, lo cual es una aplicación rigurosa del concepto 360°. En otros lugares, puede que la retroalimentación de la institución se analice por separado sin integrarse con otras fuentes en un informe consolidado de desempeño del par.

Otro punto de diferenciación es que el CNA pregunta explícitamente si la institución desearía volver a recibir a ese par o no, lo cual es muy útil para decisiones futuras. Pocas agencias hacen esta pregunta de manera tan directa. Por ejemplo, en sistemas estadounidenses, la decisión de invitar de nuevo a un evaluador se basa en la evaluación interna y en si hubo quejas, pero no siempre se pregunta abiertamente "¿Querría usted que este par volviera?". El CNA así obtiene una señal clara de aceptación o rechazo desde la institución.

Recomendaciones para CNA (Formato 1): A partir de lo anterior, el CNA podría considerar:

- Mantener y reforzar la anonimidad de la evaluación que entrega la institución. Asegurarse de que el par evaluado no conozca directamente qué institución lo calificó mal o bien, para evitar conflictos; en su lugar, canalizar la información a través del CNA.
- Retroalimentar a los pares: Explorar mecanismos para que los pares conozcan, de manera agregada, las opiniones de las instituciones sobre su labor. Esto ya puede estar haciéndose internamente, pero formalizarlo en talleres anuales de pares (compartiendo tendencias generales) consolidaría la cultura de mejora.
- Incorporar resultados en decisiones: Seguir el ejemplo de agencias como ABET o HLC y utilizar estos resultados en la toma de decisiones sobre futuros

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

nombramientos de pares. Por ejemplo, si un par constantemente recibe bajas calificaciones de las IES (en aspectos de respeto, conocimiento, etc.), quizás convenga darle entrenamiento adicional o incluso pausarlo en el banco de pares hasta mejorar.

Formato 2: Evaluación de Pares por parte del Par Coordinador

En el Formato 2, es el Par Coordinador de la visita (es decir, el líder del equipo de evaluadores) quien evalúa a los demás pares académicos que participaron en la visita de evaluación externa. El propósito definido por el CNA es "*establecer la percepción que tiene el coordinador acerca del ejercicio de evaluación realizado por el Par o Pares Académicos que han participado en la visita*". En otras palabras, el coordinador opina sobre el desempeño individual de cada miembro de su equipo. Este formato se diligencia una vez finalizada la visita, típicamente por el coordinador (quien también es un par académico experimentado designado como jefe de la comisión evaluadora). Los criterios de evaluación seguramente cubren aspectos como: preparación del par (si llegó bien informado sobre la institución), contribuciones que hizo al análisis, trabajo en equipo, responsabilidad en las tareas asignadas, comportamiento ético y profesional durante la visita, etc. Al igual que los otros formatos, incluye una escala cuantitativa y espacio para observaciones cualitativas.

Evaluar a los pares desde la perspectiva del líder del equipo es un componente muy importante en la gestión de calidad de evaluadores, y varios sistemas internacionales lo aplican, aunque a veces de modo interno. Se parte de la premisa de que el coordinador, por su rol, tiene una visión privilegiada del desempeño de cada evaluador: pudo observar su nivel de compromiso, sus habilidades de comunicación, su conocimiento, y puede compararlo contra un estándar esperado. Veamos cómo se refleja esto en distintos países:

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Estados Unidos: En las acreditaciones de educación superior de EE.UU., el equivalente de "Par Coordinador" es usualmente el *Team Chair* o *Visiting Team Chair*. Es práctica común que, tras la visita, el *Chair* haga un informe confidencial dirigido a la agencia sobre el rendimiento de cada uno de los *peer reviewers* de su equipo. Por ejemplo, en ABET, organización acreditadora de programas de ingeniería y tecnología, se requiere que el *Team Chair* presente copia del informe de visita junto con sus comentarios. Un documento interno muestra que *"el Leadership Group revisará cada informe y proporcionará feedback al evaluador"*[14], basándose en lo que reporta el Chair y la calidad del informe entregado. ABET establece consecuencias: *"una revisión insatisfactoria del informe requerirá que el evaluador reciba capacitación adicional antes de otra visita; dos revisiones insatisfactorias resultarán en su remoción de la lista de evaluadores"*. Esto implica que el Chair (líder) evalúa la contribución del par al informe y al proceso, y esas evaluaciones se formalizan en retroalimentación institucionalizada.

Además, más allá de ABET, muchas agencias regionales (como MSCHE, SACSCOC) no publican sus formularios, pero se sabe que realizan evaluaciones internas de pares en las que la voz del Chair es fundamental. Por ejemplo, la Higher Learning Commission (HLC) menciona que *"las respuestas de evaluación se utilizan para las revisiones de término de los pares"*, lo que incluye las impresiones del Chair sobre sus colegas[15]. De igual forma, el extracto del manual de acreditación de la comisión de California indicaba que *"los miembros del equipo también se evalúan entre sí y deben identificar quiénes están listos para ser futuros líderes y quiénes tuvieron dificultades"*. Esto sugiere que, en ese proceso, el coordinador informa cuáles de sus compañeros podrían asumir el rol de coordinador en el futuro (es decir, destacan por su desempeño), y cuáles tuvieron desafíos (quizá requieran mejora). Esa información la usan los administradores de la agencia para decidir retención de evaluadores y promociones a roles de liderazgo[16].

[14] ABET. (s. f.). Program evaluator requirements and expectations. Disponible en https://www.tms.org/portal/downloads/AboutTMS/SocietyGovernance/apm/ABETProgramEvaluators.pdf
[15] Commission on Teacher Credentialing. (2022). Accreditation Handbook: Chapter 10 — Accreditation Site Visit Team Member. California, USA. Recuperado de https://docs.ctc.ca.gov/Document/Download/30081#:~:text=Evaluation%20of%20Accreditation%20Process%20and,data%20is%20used%20to%20identify
[16] Commission on Teacher Credentialing. (2022). Accreditation Handbook: Chapter 10 – Accreditation Site Visit Team Member Information. Sacramento, CA. Disponible en: https://docs.ctc.ca.gov/Document/Download/30081

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Reino Unido: En el caso del Reino Unido, el informe anual 2022–23 de la Quality Assurance Agency (QAA) evidencia que la agencia incorpora mecanismos de retroalimentación en su enfoque de aseguramiento de la calidad, pero estos se enmarcan principalmente en procesos participativos más amplios como consultas, ejercicios colaborativos con instituciones y revisión conjunta de estándares, antes que en formularios estructurados de evaluación post-visita. El documento muestra que la QAA trabaja estrechamente con el sector, recoge insumos de universidades y expertos a través de mecanismos de consulta formal y utiliza esta información para actualizar marcos, guías y estándares. Sin embargo, no se detalla un esquema específico de retroalimentación posterior a las evaluaciones equivalente a los formatos utilizados por el CNA-Colombia, ni se describe un proceso llamado "post-review evaluation".[17]

En Canadá, y específicamente en el sistema de aseguramiento de la calidad de Ontario, el *Guide to the 2021 Quality Assurance Framework* establece que el presidente del panel (Chair) desempeña un papel central en coordinar el proceso de revisión externa y garantizar que el panel cumpla con los estándares metodológicos establecidos. Si bien el Chair mantiene comunicación con el Quality Council y lidera la elaboración del informe final, el documento no describe un mecanismo formal mediante el cual el Chair evalúe individualmente a los miembros del panel ni un sistema estructurado de retroalimentación similar a los utilizados por algunas agencias profesionales como el CEAB. La retroalimentación en el sistema ontariano se integra de manera más amplia en los ciclos de reporte, seguimiento y revisión continua del marco de aseguramiento de la calidad, pero no incluye procedimientos explícitos para que el Chair califique o valore el desempeño de cada evaluador.[18]

[17] Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA). (2023). Annual report and financial statements 2022–23. QAA. Disponible en: https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/about-us/qaa-annual-report-and-financial-statements-2022-23.pdf?sfvrsn=8447b381_4

[18] Ontario Universities Council on Quality Assurance. (2021). Guide to the Quality Assurance Framework. Council of Ontario Universities. Disponible en: https://oucqa.ca/wp-content/uploads/Guide-to-the-2021-Quality-Assurance-Framework.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En Australia, los documentos oficiales recientes de TEQSA muestran un sistema centrado en la regulación, el análisis de riesgos y la interacción continua con el sector, pero no describen mecanismos formales en los que el Panel Chair realice evaluaciones estructuradas del desempeño individual de los miembros del panel luego de una visita. La retroalimentación aparece integrada en procesos amplios de consulta sectorial, revisión de marcos, análisis de desempeño institucional y ciclos de mejora interna de la agencia, sin detallar prácticas específicas de evaluación interna de paneles.[19]

En Nueva Zelanda, el Guide to Cycle 6 Academic Audit de AQA atribuye al Chair un papel fundamental de liderazgo, coordinación y garantía de calidad durante la auditoría, así como la responsabilidad de consolidar los informes y participar en procesos de mejora continua; sin embargo, el documento no establece un sistema explícito en el que el Chair evalúe o valore formalmente a los demás panelistas para retroalimentar la selección de expertos.[20] En ambos casos, la retroalimentación opera a nivel de procesos y marcos, más que como evaluación individual del panel.

Alemania: En el modelo alemán de aseguramiento de la calidad, particularmente en las agencias acreditadoras como ASIIN, el panel de pares es acompañado durante todo el proceso por un project manager de la agencia, quien cumple un papel central en la coordinación técnica, metodológica y procedimental de la visita. De acuerdo con las directrices de ASIIN, el project manager está presente en todas las reuniones, asegura el cumplimiento de las reglas del procedimiento, consolida la información y coordina la elaboración de los borradores del informe junto con el panel chair. Aunque el documento no establece un sistema formal de "evaluación del desempeño" de cada par tras la visita, sí indica que ASIIN debe garantizar la competencia de los pares mediante criterios estrictos de selección, así como a través de la supervisión directa del project manager durante el proceso. Esto implica que, si un evaluador no contribuye adecuadamente o no cumple con los estándares esperados, esa información queda

[19] Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA). (2023). Annual report and financial statements 2022–23. Commonwealth of Australia. Disponible en: https://www.teqsa.gov.au/sites/default/files/2023-10/teqsa-annual-report-2022-23.pdf

[20] AQA – Academic Quality Agency for New Zealand Universities. (2021). Guide to Cycle 6 Academic Audit. AQA. Disponible en: https://www.aqa.ac.nz/sites/all/files/Guide%20to%20Cycle%206%20Academic%20Audit_June%2021%20reprint.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

identificada por la agencia a partir de su desempeño en la visita y su interacción con el equipo. Adicionalmente, los principios de selección y supervisión de pares —incluyendo requisitos de experticia, experiencia previa, imparcialidad y formación en acreditación— funcionan como el mecanismo institucional para decidir con qué evaluadores seguir trabajando en el futuro, permitiendo a las agencias alemanas mantener un cuerpo de pares altamente competente y alineado con los criterios del Akkreditierungsrat.[21]

Latinoamérica: La evaluación de pares por el coordinador no ha sido muy visible, pero: En Chile, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) designa a un par evaluador coordinador para cada proceso de evaluación externa, tal como establece su Guía de Evaluación Externa. Este coordinador lidera al equipo de pares, organiza el trabajo durante la visita y, junto con los demás integrantes del panel, participa en la elaboración del informe de evaluación externa que se remite a la Comisión. Sin embargo, ni la Guía ni la Ley 20.129 describen la existencia de un mecanismo formal mediante el cual el coordinador entregue una evaluación del desempeño individual de los otros pares evaluadores. Tampoco se mencionan formatos o instrumentos estructurados de retroalimentación interna equivalentes a los utilizados por el CNA-Colombia para evaluar a cada par. La información disponible indica que la retroalimentación se concentra en el informe final del equipo y en el proceso institucional de mejora continua de la CNA, sin que se explicite una evaluación del desempeño de los miembros del panel por parte del coordinador.[22][23]

En Paraguay, con la implementación del mecanismo de evaluación de desempeño de pares de ANEAES, se contempla que el coordinador complete una evaluación. De hecho, la Resolución 339/2023 de ANEAES indica ajustes al mecanismo donde *"el técnico de ANEAES dispondrá del enlace a los formularios de evaluación del desempeño de Pares Evaluadores"*, lo que incluye formularios que llena el Coordinador del Comité

[21] ASIIN e.V. (2023). Criteria for the accreditation of degree programmes: ASIIN Quality Seal (Version 28.03.2023). Disponible en: https://www.asiin.de/files/content/kriterien/0.3_Criteria_for_the_Accreditation_of_Degree_Programmes_2023-03-28.pdf
[22] Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile). (2023). Guía de la evaluación externa. CNA-Chile. Disponible en: https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/Gu%c3%ada%20de%20la%20Evaluaci%c3%b3n%20Externa.pdf
[23] Chile. (2006). Ley 20.129: Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=255323

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de Pares evaluando a sus compañeros (además de formularios del evaluado y del consejero)[24]. Esto muestra que Paraguay adoptó formalmente una práctica similar al Formato 2.

En México, los CIEES cuentan con un procedimiento formal y documentado para la evaluación del desempeño de los pares académicos, pero no como un ejercicio puntual de certificación, sino como parte integral del proceso regular de evaluación externa. De acuerdo con el documento Selección, formación y evaluación de pares académicos evaluadores (2024)[25], al finalizar cada visita la institución evaluada completa una encuesta de evaluación sobre el desempeño de cada par, la cual es analizada por la Vocalía Ejecutiva correspondiente. Esta retroalimentación —combinada con el monitoreo que realiza la propia Vocalía durante la visita— permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad en cada evaluador y determinar, conforme a criterios de desempeño, si participa en futuras visitas o requiere formación adicional. En este sentido, el sistema de CIEES sí integra de manera explícita la perspectiva de la institución evaluada y de los coordinadores del proceso para valorar el desempeño de los pares, operando como un mecanismo sistemático de retroalimentación continua.[26]
En Argentina, CONEAU nombra a un "Coordinador de Pares" en cada visita (que es un miembro del Directorio o un experto externo con experiencia). Ese coordinador supervisa a los demás pares (especialistas, pares disciplinares, etc.). Si bien no hay documento público, es probable que internamente el coordinador informe a CONEAU cómo se desempeñó cada experto.

Similitudes y diferencias principales: La práctica de que el líder de la visita evalúe a los evaluadores es ampliamente utilizada, aunque a veces de manera no visible externamente. El CNA la incorpora explícitamente vía Formato 2, lo cual lo hace

[24] Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). (s. f.). Mecanismo de evaluación y acreditación de carreras de grado. Recuperado de https://www.aneaes.gov.py/mecanismo-de-grado/
[25] Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). (2024). Selección, formación y evaluación de pares académicos evaluadores (Versión 1.0). CIEES. Disponible en: https://www.ciees.edu.mx/documentos/MGE2024/doctec/Selecc%20par%20evaluador.pdf
[26] Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). (s. f.). Proceso general de evaluación. CIEES. Disponible en: https://www.ciees.edu.mx/documentos/MGE2024/doctec/Proceso%20gral%20evaluacion.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

transparente y sistemático. En otros lugares, la retroalimentación del coordinador puede ser más cualitativa o informal. Un punto en común es que la opinión del coordinador suele ser la base para reconocer a los mejores evaluadores y detectar a los problemáticos. Por ejemplo, tanto en EE.UU. como en Europa, si un chair reporta que un evaluador fue poco colaborativo o no entendió su rol, la agencia actuará (no asignarlo pronto, ofrecerle coaching, etc.). Y al revés, si el chair alaba a cierto miembro por su claridad de juicio o liderazgo, es probable que esa persona sea considerada para roles mayores (convertirse en chair en futuras visitas, por ejemplo). Esto coincide con el objetivo del CNA de usar estos datos para mejora continua del desempeño de pares.

Buenas prácticas internacionales relevantes: Algunas buenas prácticas relacionadas con la evaluación por parte del coordinador son:

- Identificación de talentos y necesidades: Varias agencias usan lo que informa el coordinador para nutrir sus programas de formación. Ejemplo: en la comisión de California mencionada, se pedía al coordinador señalar quién podría ser futuro coordinador (talento) y quién tuvo dificultades. Esta es una excelente práctica de *sucesión* y desarrollo: CNA podría implementar una pregunta similar en su Formato 2, del estilo "¿Considera que este Par estaría capacitado para fungir como coordinador de visita en el futuro?"; esto ayudaría a construir un banco de potenciales líderes.

- Framework de competencias: ABET, por ejemplo, tiene un "Competency Model" para sus evaluadores y team chairs. Basado en ese modelo, los chairs evalúan a los pares en dimensiones como comunicación, gestión del tiempo, juicio técnico, etc. Tener claras las competencias esperadas facilita que el coordinador provea feedback enfocado. El CNA podría enmarcar los criterios de Formato 2 en un conjunto de competencias definidas para sus pares evaluadores.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Feedback inmediato y constructivo: En algunas visitas, el chair brinda retroalimentación *en persona* a sus compañeros al terminar la visita, además de la evaluación formal que envía a la agencia. Fomentar esta cultura de feedback directo entre pares puede mejorar el trabajo en equipo.

- Coordinador como mentor: En algunos sistemas, evaluadores nóveles aprenden de la mano de coordinadores veteranos. El coordinador evalúa al nuevo, pero también le da guía. CNA podría formalizar un programa de mentoría donde los coordinadores den coaching a pares nuevos durante la visita y luego en la evaluación Formato 2 incluyan ese rol formativo.

Recomendaciones para el mejoramiento del Formato 2: Considerando lo anterior, las recomendaciones incluyen:

- Seguir vinculando la evaluación del coordinador con la gestión de la lista de pares. Esto significa que los resultados del Formato 2 deben influir en a quién se le ofrecen futuras misiones. Por ejemplo, un par que repetidamente obtenga bajas calificaciones de coordinadores debería ser contactado por el CNA para retroalimentación y posiblemente pasar por actualización antes de asignarlo de nuevo.

- Añadir ítems cualitativos específicos. Quizá el formato ya lo tiene, pero asegurar que el coordinador pueda señalar concretamente fortalezas y debilidades de cada par. Esto proporciona datos accionables.

- Criterios de liderazgo futuro. Incluir la pregunta de identificación de futuros coordinadores como se sugirió. Esta es una práctica de éxito en otros países.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Formación de coordinadores en evaluación de colegas. No todos los académicos están habituados a evaluar a sus pares. Podría incorporarse en la capacitación de pares coordinadores una sección sobre *cómo proporcionar feedback objetivo y justo* a los compañeros, evitando sesgos. Por ejemplo, un riesgo es que un coordinador muy estricto califique duro a todos, versus otro muy laxo dé calificaciones altas uniformemente. Estandarizar el criterio a través de lineamientos (quizá un pequeño manual para coordinadores) ayudaría a obtener evaluaciones más consistentes.

- Uso tecnológico. Herramientas en línea pueden facilitar que tras la visita el coordinador llene las evaluaciones de cada par de manera rápida. Un sistema podría enviarle un enlace personalizado para cada miembro evaluado. Esto ya puede existir, pero siempre es bueno simplificar la carga al evaluador líder para que diligencie la información fresca (idealmente en los días inmediatamente posteriores a la visita, aprovechando la memoria reciente).

Formato 3: Autoevaluación de Pares Académicos

El formato 3 corresponde a la autoevaluación que realiza el propio Par Académico sobre su desempeño en la visita. Según el CNA, el Formato 3 "*se configura en un espacio que posibilita al Par realizar una mirada sobre su propio ejercicio a fin de mejorar en las debilidades encontradas, en el marco de la mejora continua*". Es decir, el par reflexiona críticamente sobre cómo llevó a cabo su labor de evaluador: su preparación, interacción, cumplimiento de responsabilidades, entendimiento del modelo, etc., identificando qué hizo bien y qué puede perfeccionar.

En enfoques de evaluación 360° en el ámbito empresarial o educativo, se incluye la autoevaluación porque permite comparar la *auto-percepción* del individuo con la percepción de los demás. Aplicado a pares académicos, esto significa que, si un par cree que hizo un gran trabajo, y la institución/coordinador también lo reflejan, hay congruencia; si hay discrepancias, esa brecha es un insumo valioso para

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

retroalimentación. Por tanto, la autoevaluación añade valor diagnóstico: ayuda a que el evaluador tome conciencia de su propio desempeño y, al confrontarla con la retroalimentación de Formatos 1, 2 y 4, el CNA puede detectar percepciones erróneas o falta de autocrítica en algunos casos.

Prácticas internacionales comparadas. La autoevaluación del evaluador es quizás el componente menos documentado en los sistemas de acreditación internacionales, pero eso no significa que la reflexión individual no exista. En muchos casos, forma parte de la cultura de mejora continua, pero sin un formulario formal. Sin embargo, podemos analizar aproximaciones análogas:

Estados Unidos: Ninguna de las agencias revisadas parece tener un "formulario de autoevaluación" formal como tal para los pares. Sin embargo, algunas organizaciones sí lo fomentan indirectamente. Por ejemplo, ABET al finalizar la visita realiza una reunión de cierre solo con el equipo evaluador (sin la institución) donde discuten lo que salió bien y mal; en ese espacio los evaluadores comparten reflexiones personales. ABET también tiene un sistema de mentores: tras su primera visita, los evaluadores novatos reciben retroalimentación de su mentor, y se les pide reflexionar sobre su desempeño para mejorar en la siguiente asignación[27]. El modelo del Higher Learning Commission (HLC) establece estándares estrictos de conducta, competencia y objetividad para los pares evaluadores, así como procesos de formación continua supervisados por el personal de la agencia. Si bien el HLC cuenta con mecanismos para revisar el desempeño de los pares, estos se activan principalmente en situaciones en las que existen indicios de incumplimiento de expectativas o violación de las normas de conducta. En tales casos, el HLC puede emitir retroalimentación directa, requerir formación adicional o incluso terminar la vinculación del par evaluador[28].

[27] Ver https://www.asme.org/asme-programs/students-and-faculty/engineering-education/accreditation-board-for-engineering-and-technology/program-evaluator-guide#:~:text=ABET%20Evaluator%20Resources%20Guide%20,visits%20as%20an%20ASME%20PEV

[28] Higher Learning Commission. (2025). *HLC Policy Book* (Published November 2025). Higher Learning Commission. Disponible en: https://download.hlcommission.org/policy/HLCPolicyBook_POL.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

No obstante, el HLC no cuenta con instrumentos formales y sistemáticos de evaluación post-visita, tales como autoevaluaciones, evaluación por parte del par coordinador, o evaluaciones institucionales del desempeño del par, como los que utiliza el CNA-Colombia en su sistema 360°. Tampoco se identifican evidencias de que los pares reciban retroalimentación individualizada después de cada visita. Así, el aseguramiento de la calidad del cuerpo de pares se basa en estándares de conducta, revisión de casos puntuales, monitoreo indirecto del desempeño y cumplimiento de requisitos periódicos de formación profesional.

Europa (Reino Unido, Alemania, etc.): En los sistemas europeos de aseguramiento de la calidad no existen instrumentos formales de autoevaluación post-visita por parte de los pares evaluadores, ni procedimientos oficiales en los que los pares evalúen su propio desempeño o el de sus colegas, como ocurre en el modelo 360° del CNA-Colombia. Las agencias europeas se enfocan en la retroalimentación institucional y en mecanismos de control interno de calidad centrados en la agencia, no en evaluaciones formales entre pares.

Canadá/Australia: En Canadá y Australia no existen instrumentos oficiales publicados que incluyan autoevaluaciones formales post-visita por parte de los pares evaluadores. En ambos países, la retroalimentación estructurada se concentra en la opinión de las instituciones evaluadas sobre el proceso, y en mecanismos internos de aseguramiento de la calidad manejados por las agencias. Aunque algunas agencias solicitan retroalimentación general a los expertos sobre el proceso o la claridad de los lineamientos, esto no constituye una autoevaluación profesional del evaluador comparable a los formatos aplicados en el sistema 360° del CNA-Colombia.

Latinoamérica: No existe evidencia documental pública que indique que las agencias de aseguramiento de la calidad de Chile, México, Perú o Ecuador utilicen mecanismos formales de autoevaluación de pares evaluadores, ni prácticas equivalentes al sistema 360° implementado por el CNA. Las fuentes oficiales disponibles no describen procesos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

de autoevaluación individual o colectiva de los pares tras las visitas de evaluación externa.

Similitudes y diferencias principales: La similitud conceptual es que prácticamente todos los sistemas valoran la reflexión personal del evaluador como parte de la mejora continua. La diferencia práctica es que el CNA la formaliza en un documento que el par llena y entrega al CNA, mientras que en otros contextos suele quedar en el ámbito privado del evaluador o en discusiones informales. Llevar la autoevaluación al terreno formal tiene ventajas (obliga a todos los pares a hacerlo, se recopilan datos) pero también desafíos (que tan sincera será, si sabe que la verá el CNA; puede haber sesgo a autocalificaciones altas por miedo a quedar mal en el registro). Para mitigar eso, se suele aclarar que la autoevaluación no es punitiva sino formativa, animando la honestidad.

Otra diferencia es qué uso le da a la agencia a esas autoevaluaciones. En el caso del CNA, al cruzarlas con los demás formatos podría identificar, por ejemplo, que cierto par se autoevaluó muy bajo en "conocimiento del modelo" y efectivamente la institución y el coordinador también lo evaluaron bajo, puede representar una señal de que necesita capacitación urgente en ese tema. O bien, si un par se autoidentifica con carencias que otros no notaron, el CNA puede igualmente atender esa autopercepción (quizá el par es muy exigente consigo mismo y necesita más confianza). En otros países, al no haber ese cruce formal, la agencia tal vez pierde esa capa de información introspectiva.
Buenas prácticas internacionales relevantes: Aunque no abunda documentación específica, podemos extrapolar buenas prácticas para la autoevaluación:

- Guías de autoevaluación: Proveer a los pares de una guía con preguntas orientadoras para su autoanálisis. Esto ayuda a que la autoevaluación sea profunda y no mero trámite.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Enfoque constructivo: Enfatizar que la autoevaluación es *del evaluador para su propio crecimiento*, no para juzgarlo. Esto alienta la franqueza. Recalcar este punto en las instrucciones puede mejorar la calidad de las respuestas.

- Simplificar para sinceridad: Algunos expertos en gestión recomiendan hacer autoevaluaciones breves y directas para que la gente no caiga en respuestas socialmente deseables. Por ejemplo, preguntar: "En una escala del 1 al 10, ¿qué tan bien cree que realizó su labor en esta visita?" seguido de "¿Por qué no 10? ¿Qué le faltó para ser un 10?". Esta técnica (preguntar por qué no se dio la calificación máxima) suele inducir reflexión honesta sobre qué faltó. Podría incorporarse algún elemento así en el Formato 3.

Recomendaciones para CNA (Formato 3): Aprovechando que el CNA ya tiene implementada la autoevaluación, se sugiere:

- Fomentar la sinceridad y minimizar sesgos: Asegurar a los pares que admitir áreas de mejora no resultará en sanción, sino en apoyo.

- Mantener simple el formato: Debe ser breve para incentivar su cumplimiento sincero. Considerar reducir ítems a lo esencial.

Formato 4: Evaluación de los pares académicos al par coordinador

En el Formato 4, el flujo de evaluación se invierte respecto al Formato 2: ahora los Pares Académicos miembros del equipo evalúan el desempeño del Par Coordinador (líder) de la visita. El propósito es *"establecer el desempeño del Par coordinador"* desde la perspectiva de sus colegas. Este formato lo diligencia cada par participante (excepto el coordinador mismo) tras la visita externa. Incluye seguramente criterios como: capacidad de liderazgo del coordinador, claridad en la asignación de tareas, manejo efectivo del tiempo y la agenda, conocimiento del modelo y normativa, habilidad para

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

mediar en discusiones y llegar a consensos, apoyo brindado al equipo, comunicación con la institución, etc.

Prácticas internacionales comparadas. Evaluar al *team leader* por parte de los miembros del equipo es parte integral de muchos esquemas de retroalimentación interna, aunque tampoco suele ser público. La premisa es que los compañeros de equipo pueden juzgar la eficacia del coordinador en la dinámica de la visita, lo cual ayuda a identificar coordinadores sobresalientes o con falencias:

Estados Unidos: Como se mencionó antes, la comisión de acreditación de California explicitó que *"los miembros del equipo también evalúan entre sí"*, lo cual incluye la evaluación del líder por parte de los miembros[29]. En ese caso, se pedía identificar tanto a posibles futuros chairs (lo cual es un elogio a su capacidad) como a quienes tuvieron dificultades, lo que *implícitamente* abarca al chair actual visto por los demás. Es decir, si los miembros notaron que el chair tuvo problemas dirigiendo, eso se reportaría. De manera general, dentro de HLC, cuando recolectan feedback de "participantes clave", incluyen a los pares mismos. HLC señala que recoge retroalimentación de *todos* los participantes, y que los datos se usan para dar apoyo adicional a miembros del equipo que lo necesiten[30]. Eso sugiere que la agencia detectará que ese coordinador necesita capacitación. ABET también obtiene información de los evaluadores sobre sus chairs en las evaluaciones post-visita informales, aunque su foco principal es al revés (chair sobre miembros)[31].

Reino Unido: En el Reino Unido, el esquema de evaluación utilizado por la QAA en Gales (Quality Enhancement Review, QER) establece equipos de revisión conformados por

[29] Comisión de Acreditación de Programas de Preparación de Educadores. (2022). Accreditation Handbook Chapter Ten: Accreditation Site Visit Team Member Information. https://docs.ctc.ca.gov/Document/Download/30081
[30] Comisión de Acreditación de Preparación de Educadores del Estado de California. (2022). Accreditation Handbook: Chapter Ten – Accreditation Site Visit Team Member Information. https://docs.ctc.ca.gov/Document/Download/30081#:~:text=report%20presentation%2C%20including%20an%20evaluation,members%20may%20need%20additional%20support
[31] Accreditation Council for Pharmacy Education. (2025). Guidelines and suggested questions for ACPE on-site evaluations (Updated June 2025). Accreditation Council for Pharmacy Education. Disponible en: https://www.acpe-accredit.org/pdf/Guidelines%20and%20Suggested%20Questions%20for%20Team%20Members%20BLUE%20BOOK%20June%202025.pdf?utm_source=chatgpt.com

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

un oficial de la QAA, revisores académicos, un revisor estudiantil y, cuando corresponde, un revisor especialista. Sin embargo, no se contempla ningún mecanismo formal mediante el cual los revisores evalúen al líder del proceso. Aunque el modelo sí incluye evaluation forms al finalizar cada revisión, estos están orientados a valorar el método y su implementación general, no a calificar individualmente a quienes ejercen funciones de coordinación.[32]

Canadá: En Canadá, los marcos provinciales de aseguramiento de la calidad —incluido el proceso de evaluación del Degree Quality Assessment Board (DQAB) de Columbia Británica, no contemplan instrumentos públicos mediante los cuales los pares evaluadores califiquen el desempeño del presidente del equipo ni establecen evaluaciones formales internas entre pares. Los lineamientos oficiales describen las funciones del External Review Panel y de su chair, responsable de coordinar la revisión, conducir el análisis experto y presentar el informe al Board; sin embargo, el marco no incorpora procedimientos de evaluación individual del liderazgo del panel ni mecanismos comparables a evaluaciones 360°. La retroalimentación sistemática se orienta al proceso general de revisión y a la respuesta institucional al informe, pero no incluye valoraciones entre evaluadores sobre el desempeño del chair u otros miembros del panel[33]

Australia/NZ: En Australia, la información oficial disponible no identifica ningún procedimiento, guía o política de TEQSA que establezca debriefings formales entre miembros de paneles externos, ni mecanismos estructurados de retroalimentación entre pares dirigidos a evaluar el liderazgo de un chair, dado que los procesos descritos en los reportes institucionales no contemplan estas figuras. El TEQSA Annual Report 2024–25 detalla funciones regulatorias, administrativas y de aseguramiento de estándares —incluyendo reuniones operativas, procesos de evaluación, consultas con

[32] Quality Assurance Agency for Higher Education. (2023). Quality Enhancement Review Handbook: August 2023. QAA. Disponible en: https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/guidance/quality-enhancement-review-handbook.pdf
[33] Ministry of Post-Secondary Education and Future Skills. (2024). Quality assessment process and criteria: BC public post-secondary institutions. Government of British Columbia. Disponible en: https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/education/post-secondary-education/institution-resources-administration/degree-authorization/bc_public_institution_quality_assessment_handbook.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

el sector y mecanismos de retroalimentación general sobre los procesos regulatorios—, pero no incluye evaluaciones individuales del desempeño de líderes de equipos ni de pares, ni menciona prácticas equivalentes a retroalimentaciones 360°. Así, la retroalimentación sistemática se orienta únicamente a la mejora de procesos regulatorios y de cumplimiento, sin incorporar evaluaciones internas entre miembros de equipos reguladores.[34]

Alemania: En el sistema alemán, la acreditación funciona mediante agencias reconocidas (como ASIIN, AQAS, ACQUIN o ZEvA), las cuales desarrollan los procesos de evaluación externa bajo las reglas fijadas por el Consejo de Acreditación (Akkreditierungsrat). Conforme a estas directrices, los equipos de expertos designados por la agencia, conducen visitas in situ, analizan la documentación institucional y elaboran el informe de evaluación, mientras que la agencia coordina el proceso y garantiza el cumplimiento de los criterios y procedimientos establecidos. Aunque las reglas oficiales describen detalladamente la conformación del grupo de expertos, sus funciones, el rol de coordinación de la agencia y las etapas del proceso, no incluyen instrumentos para evaluar el desempeño individual del panel, ni mecanismos de retroalimentación interna entre pares sobre la labor del chair, ni procedimientos formales para valorar la actuación de quienes lideran la visita.[35] Del mismo modo, el Akkreditierungsrat exige que las agencias verifiquen la idoneidad y competencia de los expertos, pero no contempla evaluaciones entre miembros del panel, razón por la cual no existen mecanismos comparables a un sistema de retroalimentación 360°[36].

Latinoamérica:

Chile: En el caso de Chile, la documentación oficial del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad (Ley 20.129, lineamientos de evaluación externa, orientaciones a pares y documentos institucionales) no contempla mecanismos

[34] Tertiary Education Quality and Standards Agency. (2025). TEQSA annual report 2024–25. Australian Government. Disponible en: https://www.teqsa.gov.au/sites/default/files/2025-10/teqsa-annual-report-2024-25.pdf
[35] Akkreditierungsrat. (2013). Rules for the accreditation of study programmes and for system accreditation (Printed Matter AR 11/2013). German Accreditation Council. Disponible en: https://archiv.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/en/AR_Regeln_Studiengaenge_en_aktuell.pdf
[36] Ministerio de Educación Nacional. (2018). Sistemas educativos del mundo: Capítulo Alemania (Versión 02). Dirección de Calidad para la Educación Superior. Disponible en: https://contenidos.mineducacion.gov.co/ntg/men/pdf/ALEMANIA.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

formales de retroalimentación entre pares evaluadores ni evaluaciones del par coordinador por parte del equipo. El comité de pares entrega únicamente un informe de evaluación externa centrado en la institución o programa evaluado, sin componentes de evaluación individual o colectiva del equipo evaluador.

Informes institucionales recientes[37] señalan que la CNA-Chile debe fortalecer sus mecanismos de retroalimentación, lo cual sugiere que estos procesos están en desarrollo, pero no se encuentran formalizados en instrumentos públicos.

Paraguay: En los documentos oficiales de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES), incluidos los mecanismos de evaluación de carreras de grado, lineamientos operativos y resoluciones del Consejo Directivo, no se identifican instrumentos de evaluación entre pares evaluadores ni mecanismos para que los pares califiquen al coordinador de la visita. La documentación disponible regula el proceso de evaluación externa, las funciones del comité evaluador y los criterios de valoración, pero no contempla un sistema comparable al del CNA.[38]

México: En los CIEES no existe un sistema permanente mediante el cual los pares académicos evaluadores se evalúen mutuamente ni mecanismos formales de retroalimentación interna después de las visitas externas. De acuerdo con el Marco General de Evaluación 2024[39] y el documento Selección, formación y evaluación de pares académicos evaluadores[40], la retroalimentación que reciben los pares proviene exclusivamente de las encuestas aplicadas a las instituciones de educación superior al término de cada evaluación, cuyos resultados son comunicados por las Vocalías Ejecutivas. Si bien los CIEES cuentan con procesos de certificación y desarrollo de

[37] Comisión Nacional de Acreditación. (2017). Informe de Autoevaluación para la Revisión de Pares INQAAHE 2017. Comisión Nacional de Acreditación de Chile. Disponible en: https://www.cnachile.cl/Biblioteca%20Documentos%20de%20Interes/2017%20INQAAHE%20Informe%20de%20Autoevaluaci%C3%B3n%20CNA_Chile.pdf

[38] Ver: https://www.aneaes.gov.py/mecanismo-de-evaluacion-y-acreditacion-de-carreras-de-grado/

[39] Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. (2024). Marco General de Evaluación 2024 (Versión 1). CIEES. Disponible en: https://www.ciees.edu.mx/documentos/MGE2024/MGE%202024.pdf#page=7

[40] Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. (2024). Selección, formación y evaluación de pares académicos evaluadores (Versión 1.0). CIEES. Disponible en: https://www.ciees.edu.mx/documentos/Proceso-General-para-la-Evaluacion-de-Instituciones-de-Educacion-Superior.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

competencias que incluyen la formación inicial, las visitas en calidad de observador y la evaluación del desempeño del par académico evaluador, estos se orientan a validar requisitos profesionales y asegurar la calidad del proceso, pero no constituyen evaluaciones entre pares ni mecanismos de valoración recíproca posterior a las visitas. Por ello, aun cuando la agencia utiliza antecedentes de participación y desempeño para fines de formación o certificación, ello no configura un sistema de evaluación entre pares comparable al modelo del CNA.

Argentina: En los documentos oficiales de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), incluidos los lineamientos de evaluación institucional, los criterios y procedimientos para la evaluación externa y la Guía de Pares Evaluadores[41][42], no se identifica ningún mecanismo formal mediante el cual los pares evaluadores califiquen el desempeño del coordinador del comité, ni instrumentos de retroalimentación interna entre pares. Los procesos descritos se organizan en torno al trabajo colectivo del Comité de Pares Evaluadores, la construcción consensuada del informe y su revisión posterior por parte de la CONEAU, sin que exista referencia a evaluaciones individuales de desempeño. En consecuencia, el modelo argentino se centra en la elaboración colegiada del informe único del comité y en su validación institucional posterior, sin incorporar componentes de evaluación interna similares a los del CNA-Colombia.

Similitudes y diferencias principales: La similitud global es que muchas organizaciones buscan obtener una evaluación del liderazgo de la visita para asegurar que los equipos estén bien dirigidos. La diferencia principal es que CNA lo hace mediante una encuesta explícita de los miembros, mientras en otros casos se hace vía feedback informal o integrado en otros cuestionarios. En casi todos los contextos, la información resultante

[41] CONEAU – Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (1997). Lineamientos para la evaluación institucional (Resolución Nº 094-CONEAU-1997). CONEAU. Disponible en: https://coneau.gob.ar/archivos/482.pdf
[42] CONEAU – Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (2016). *Evaluación institucional: criterios y procedimientos para la evaluación externa* (1.ª ed. ampliada). CONEAU. Disponible en: https://www.coneau.gob.ar/archivos/EvaluacionInstitucional_int_baja.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

se usa para decisiones sobre coordinadores: a quién volver a nombrar, a quién capacitar más antes de otra coordinación, etc.

También hay diferencias culturales: en algunos países, evaluar hacia arriba (subordinados evaluando al líder) no es tan común, y puede generar reticencia. En entornos académicos jerárquicos puede costar, pero en aseguramiento de calidad se promueve un ambiente de pares entre iguales, lo que facilita esta evaluación "entre colegas". El CNA, al llamarlos *pares académicos*, refuerza que incluso el coordinador es un igual sujeto a evaluación, lo cual es positivo.

Buenas prácticas internacionales relevantes:

- Anonimato y confianza: Diversas organizaciones de aseguramiento de la calidad priorizan la confidencialidad en los ejercicios de retroalimentación interna para garantizar que los miembros del equipo puedan emitir juicios honestos y constructivos sobre el liderazgo de la visita. Asegurar el anonimato en la evaluación del coordinador evita efectos de inhibición y promueve comentarios más útiles y específicos.

- Evaluación grupal del liderazgo: Algunas agencias optan por solicitar una valoración colectiva del desempeño del coordinador, consolidada en un único comentario consensuado por el equipo. Este enfoque puede resultar adecuado para contextos donde se busca preservar la colegialidad o evitar tensiones personales. No obstante, un mecanismo individual y confidencial, como el contemplado en el CNA, tiende a proporcionar retroalimentación más directa y detallada.

- Uso formativo de la retroalimentación para coordinadores: En varias agencias, los insumos provenientes del equipo de evaluación se utilizan para retroalimentar a los coordinadores sobre aspectos específicos de su liderazgo, comunicación, gestión del tiempo o conducción de las reuniones. Cuando la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

retroalimentación se entrega de manera agregada y no atribuida, contribuye al mejoramiento continuo de las capacidades de coordinación y apoya el desarrollo profesional de los pares.

- Rotación y ampliación del cuerpo de coordinadores: Una buena práctica consiste en mantener un grupo amplio y diverso de posibles coordinadores, evitando concentrar las responsabilidades en pocas personas. La asignación de coordinaciones suele incorporar criterios de desempeño previo, experiencia y dominio metodológico. Los resultados de las evaluaciones pueden apoyar decisiones sobre continuidad, renovación o formación específica.

- Mentoría y progresión de roles: En algunos sistemas de calidad se promueve que los coordinadores novatos trabajen primero como miembros del equipo bajo la guía de coordinadores experimentados. Si la retroalimentación identifica áreas de mejora en un líder de visita, la agencia puede optar por reenfocarlo temporalmente como par miembro antes de asignarle nuevamente tareas de coordinación. Esto favorece procesos de aprendizaje y garantiza la calidad del liderazgo.

Recomendaciones para el Formato 4:

- Preservar la confidencialidad y entregar resultados agregados: Los coordinadores deben recibir únicamente un resumen consolidado de las valoraciones emitidas por su equipo, sin identificación individual. Esto reduce tensiones, fortalece la confianza en el proceso y se centra en la mejora.

- Integrar la información al proceso de selección de coordinadores: Los resultados del Formato 4 pueden servir para identificar coordinadores con desempeño sobresaliente que puedan asumir visitas más complejas, así como para orientar planes de apoyo o formación en casos de evaluaciones repetidamente bajas.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Reforzar el reconocimiento positivo: Cuando un coordinador recibe evaluaciones consistentemente altas y es destacado por su equipo, constituye una buena práctica reconocer formalmente su trabajo, siempre con su consentimiento. Esto ayuda a mantener motivación y elevar estándares en el conjunto del cuerpo de pares.

- Desarrollar formación focalizada en liderazgo de visitas externas: Los patrones recurrentes en las evaluaciones pueden señalar áreas que requieren capacitación específica, por ejemplo, comunicación efectiva, conducción de discusiones, toma de decisiones en equipo.

- Cerrar el ciclo de calidad: El seguimiento periódico de los resultados del Formato 4 permitirá al CNA observar mejoras en el liderazgo con el tiempo, evaluar la eficacia de las acciones formativas y ajustar la estrategia de desarrollo del cuerpo de coordinadores.

En conclusión, el Formato 4 complementa el panorama 360° asegurando que el liderazgo de las visitas también sea evaluado. Las experiencias internacionales apoyan la utilidad de esta retroalimentación inversa. Adoptando las recomendaciones, el CNA puede garantizar que sus coordinadores de pares estén altamente capacitados y sean aceptados por sus equipos, lo que redunda en visitas externas más fluidas y de mayor calidad.

Formato 5: Preevaluación del Informe de Evaluación Externa

Este formato cambia el foco de las personas a los resultados escritos. La *Preevaluación del informe de evaluación externa* es realizada por un Consejero designado del CNA (miembro del Consejo Nacional de Acreditación asignado al caso) inmediatamente después de que el equipo de pares entrega su informe preliminar sobre la institución o programa visitado. Según el CNA, este formato *"permite hacer una primera mirada al informe de evaluación externa con el fin de revisar las formalidades necesarias para*

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

autorizar que el informe pase a comentarios del Rector". En otras palabras, antes de enviar el informe a la institución para que esta verifique hechos o haga observaciones, el consejero del CNA verifica que el informe cumpla ciertos requisitos formales y de contenido básico.

Tras esta revisión, si todo está en orden, el consejero autoriza que el informe sea remitido al Rector de la institución evaluada para que éste lo lea y haga comentarios (generalmente sobre hechos, no sobre los juicios) dentro de unos días. También, como indica el formato, esta aprobación activa el trámite de pago a los pares, lo que implica que hasta que el informe no pase esta validación, los pares no reciben honorarios, incentivando así que entreguen un informe bien conformado.

Prácticas internacionales comparadas. Casi todas las agencias de acreditación y aseguramiento de la calidad cuentan con alguna instancia de revisión interna de los informes de los evaluadores antes de su finalización. La diferencia está en cómo, quién y en qué profundidad se hace. El CNA asigna esta tarea a un consejero (miembro del Consejo, es decir, un académico de alto nivel parte de la autoridad decisoria). Veamos comparativos:

En los procesos de acreditación de Estados Unidos, tanto regionales como especializados, es práctica establecida que el *staff* de la agencia realice una revisión editorial, técnica y de cumplimiento del informe elaborado por el equipo de pares antes de que este sea remitido a la institución evaluada o al órgano de decisión. En la *Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges* (SACSCOC), el *Handbook for Review Committees* establece que el chair del comité evaluador y el representante de *staff* revisan conjuntamente el borrador del informe final para garantizar la claridad, la consistencia metodológica y la alineación con los estándares aplicables.[43]

[43] Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges. (2020). Handbook for review committees. SACSCOC. Disponible en: https://sacscoc.org/app/uploads/2019/08/Exhibit-18.HandbookForReviewCommittees.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En agencias especializadas también existe este filtro interno. En la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET), el proceso de elaboración y validación del Draft Statement to the Institution incluye una etapa formal de revisión interna antes de que el documento sea enviado a la institución evaluada. Según el Accreditation Policy and Procedure Manual (APPM)[44], el chair del equipo prepara el borrador del Statement, el cual debe ser remitido para revisión a "designated officers of the appropriate commission", quienes son responsables de editar y revisar el contenido antes de su transmisión a la institución. Asimismo, el APPM define la figura del Editor como un miembro del comité ejecutivo de la comisión encargado de "review and edit Draft and Final Statements to the institution", lo que confirma que el control de calidad del documento se realiza mediante una revisión editorial y técnica interna. Este procedimiento busca asegurar precisión, claridad y conformidad con los lineamientos de acreditación, y se aplica como un paso formal del flujo de trabajo de ABET. No obstante, el documento no describe una evaluación del informe mediante rúbricas ni menciona un proceso de retroalimentación entre pares; la revisión se enmarca estrictamente en la edición interna de los materiales que el equipo evaluador produce.
Reino Unido: En el modelo de Quality Enhancement Review (QER) descrito por la QAA, el borrador del informe elaborado por el equipo revisor pasa por un proceso formal de moderación interna realizado por la propia agencia. El timeline oficial del proceso indica que, tras la visita, el equipo prepara un borrador del informe y este es sometido a "QAA internal moderation", cuyo propósito es asegurar que el documento cumpla con los requisitos metodológicos, el formato esperado y la alineación con los estándares y procedimientos establecidos por la agencia[45]. Esta moderación interna funciona como un filtro de control de calidad previo, en el que la QAA verifica la adecuación del contenido y la suficiencia de la evidencia presentada, y puede requerir ajustes al borrador antes de avanzar a la siguiente fase.

[44] ABET. (2020). *Accreditation policy and procedure manual: Effective for reviews during the 2020–2021 accreditation cycle*. ABET. Diposnible en: https://www.abet.org/wp-content/uploads/2020/06/Accreditation-Policy-and-Procedure-Manual-2020-2021.pdf
[45] Quality Assurance Agency for Higher Education. (2022). *Quality Enhancement Review handbook: Wales*. QAA. Disponible en: https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/guidance/quality-enhancement-review-handbook.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Posteriormente, y solo tras superar la moderación interna, la QAA envía el informe preliminar a la institución evaluada para realizar el proceso de revisión factual (factual accuracy check), en el cual la institución puede señalar errores de hecho. Una vez incorporadas estas correcciones factuales y verificado que el informe mantiene consistencia con el método, el documento se finaliza para su publicación.

Canadá: En el caso del Canadian Engineering Accreditation Board (CEAB), el Manual of Accreditation Procedures establece que, una vez recibido el Report of the Visiting Team, este es remitido al Editor —miembro del Comité Ejecutivo del Accreditation Board—, quien revisa el contenido para asegurar consistencia con las políticas del organismo, verificar que no existan recomendaciones indebidas y eliminar declaraciones fuera del mandato del CEAB. Tras esta revisión editorial, el informe editado es enviado a la institución para revisar exactitud y completitud antes de continuar con el proceso de decisión.[46]

Por su parte, el Ontario Universities Council on Quality Assurance (OUCQA), a través del Quality Assurance Framework, establece que los informes de evaluación externa deben cumplir con criterios específicos de calidad y evidencia, y que su revisión implica garantizar consistencia con los estándares metodológicos y con los requisitos de documentación definidos por el Consejo, aunque el documento anexo se centra en requisitos del proceso y no detalla un mecanismo interno de edición comparable al del CEAB.

Australia/NZ: En los documentos oficiales de TEQSA anexos no se describen procedimientos de revisión interna de borradores de informes de evaluación comparables a los procesos de acreditación o auditoría externa mencionados originalmente. El Risk Assessment Framework de TEQSA detalla exclusivamente los pasos del ciclo anual de evaluación de riesgo, centrado en la recolección y análisis de

[46]Canadian Engineering Accreditation Board. (2019). Manual of accreditation procedures. Engineers Canada. Disponible en: https://engineerscanada.ca/sites/default/files/2021-11/Manual_of_Accreditation_Procedures-%28Accreditation-Visit-Cycle-2022-2023%29.pdf?utm_source=chatgpt.com

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

datos, la elaboración de un Risk Assessment, su comunicación al proveedor y la oportunidad de este de realizar comentarios o aportar evidencia adicional[47]. Este proceso se utiliza para orientar la supervisión regulatoria y la planificación de evaluaciones futuras, pero no incluye la elaboración de informes de pares, borradores narrativos o revisiones internas de documentos evaluativos por parte del Management Team. No es posible afirmar la existencia de un procedimiento similar a la preevaluación del CNA ni establecer paralelos con auditorías históricas de AUQA, ya que la información anexa se circunscribe únicamente a las metodologías de evaluación de riesgo institucional.

Alemania: En el sistema alemán, los documentos del Akkreditierungsrat muestran que el informe elaborado por la Gutachtergruppe (panel de expertos) forma parte esencial del procedimiento, pero no se establece un proceso de revisión interna del informe por parte de la agencia acreditadora que organizó la visita, ni se describe una verificación sustantiva del contenido por personal técnico-editorial antes de enviarlo al órgano de decisión.[48] En el sistema alemán, después de la visita, el panel de expertos (*Gutachtergruppe*) redacta el informe de evaluación. Ese informe se envía a la institución únicamente para revisar errores de hecho, y luego la Secretaría del Akkreditierungsrat (*Geschäftsstelle*) reúne la versión final y la documentación necesaria para que el Consejo tome la decisión de acreditación. Los documentos muestran que la Secretaría revisa que el expediente esté completo, pero no edita ni corrige el contenido del informe. De manera complementaria, los documentos de ASIIN sobre expertos ("Peer-review experts")[49] indican la existencia de mecanismos de preparación, selección y aseguramiento de imparcialidad de los Gutachter, pero no mencionan revisiones internas del informe previo a su remisión al Consejo. Por tanto, con base en los documentos aportados, no es posible afirmar que en Alemania exista un mecanismo

[47] Tertiary Education Quality and Standards Agency. (2025). TEQSA's risk assessment framework (Version 2.4). TEQSA. Disponible en: https://www.teqsa.gov.au/sites/default/files/2025-06/teqsa-risk-assessment-framework.pdf
[48] Akkreditierungsrat. (2011). Leitfaden zur Akkreditierung bzw. Reakkreditierung einer Agentur (Stand: Mai 2011). Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland. Disponible en: https://archiv.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Sonstige/AR_Leitfaden_Agenturen.pdf?utm_source=chatgpt.com
[49] **ASIIN e. V.** (2023). *Peer-review experts*. ASIIN. Disponible en: https://www.asiin.de/files/content/dokumente/Peer-review_experts.pdf?utm_source=chatgpt.com

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

equivalente a una "preevaluación del informe" realizada por la agencia, como ocurre en el Formato 5 del CNA.

Latinoamérica:

Chile: En los documentos oficiales de la CNA-Chile no existe evidencia de que el informe de evaluación elaborado por el comité de pares sea revisado por un equipo técnico antes de enviarse a la institución o elevarse al Consejo. Las normas y orientaciones públicas describen únicamente que el comité de pares produce un informe de evaluación externa, el cual es remitido al Consejo de la CNA-Chile para su análisis y decisión. Tampoco se contempla un procedimiento de preevaluación similar al Formato 5 del CNA-Colombia, ni asignación de un consejero revisor por caso.

Argentina: En los documentos oficiales de la CONEAU (reglamentos de acreditación institucional y de carreras, procedimientos de evaluación externa y guías para pares evaluadores) no se describe ninguna instancia interna encargada de revisar o modificar el informe elaborado por el comité de pares antes de su elevación al Directorio. El modelo argentino establece que el comité de pares produce un informe único, que es remitido directamente a la CONEAU para su análisis y decisión, sin procedimientos de preevaluación equivalentes a los del CNA.

México: La información contenida en los documentos oficiales de CIEES y FIMPES no describen procedimientos de revisión interna de borradores de informes por parte del personal técnico, ni detalla mecanismos editoriales previos a la emisión de resultados.[50][51] En el caso de los CIEES, el Marco General de Evaluación 2024 establece que la evaluación concluye con la elaboración de un Reporte de autoevaluación, un Reporte de visita externa y una Dictaminación realizada por el Comité de

[50] Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. (2023). *Marco General de Evaluación 2024* (Código MGE-01, versión 1). CIEES. Disponible en: https://www.ciees.edu.mx/documentos/MGE2024/MGE%202024.pdf
[51] Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior. (2022). *Manual interno del proceso de acreditación institucional*. FIMPES. Disponible en: https://mexico.unir.net/wp-content/uploads/sites/6/2022/08/2207_pdf_mx_doc_FIMPES_manual-interno-proceso-acreditacion-2.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Dictaminación, pero no menciona una instancia intermedia dedicada a revisar o ajustar el informe antes de su análisis por el Comité. De forma similar, los documentos de FIMPES describen el proceso de autoestudios, las visitas externas, la revisión y autorización de reportes por parte del representante designado y la comunicación con la institución, pero no especifican un proceso de revisión técnica o metodológica del informe elaborado por los evaluadores externos previo a la decisión del Comité de Acreditación.

Similitudes y diferencias principales: A partir de la comparación, puede decirse que en varios sistemas de aseguramiento de la calidad existe algún tipo de revisión interna del informe antes de su uso para la decisión o su envío definitivo a la institución. En estos casos, se busca verificar que el documento sea claro, consistente con los criterios, metodológicamente adecuado y libre de errores formales. Sin embargo, en otros contextos (por ejemplo, Alemania, Chile, Argentina o los esquemas revisados de México y TEQSA) los documentos consultados no describen un filtro interno equiparable, o bien solo mencionan controles de completitud administrativa o revisión factual por parte de la institución.

La particularidad del modelo colombiano es que este control previo recae explícitamente en un Consejero del CNA, es decir, en un miembro del propio Consejo que actúa como autoridad académica y decisoria, utilizando un formato estandarizado (Formato 5). En buena parte de las agencias analizadas, esta función es desempeñada por staff técnico, editores o comités internos, no por miembros del órgano colegiado superior. Involucrar a un consejero tiene ventajas claras: permite que un integrante del Consejo se familiarice desde temprano con el caso, aporte su criterio experto en la depuración del informe y llegue mejor preparado a la fase de decisión. Al mismo tiempo, exige un uso cuidadoso del tiempo de los consejeros y una adecuada distribución de casos para evitar sobrecarga.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Otra diferencia importante es que el CNA separa explícitamente dos momentos:

1. La Preevaluación del informe (Formato 5), centrada en formalidades mínimas y en autorizar el envío del documento a la institución para comentarios factuales.

2. la Evaluación del informe (Formato 6), donde se examina el contenido de fondo una vez incorporadas las observaciones de la institución.

En muchos modelos internacionales, estos pasos aparecen fusionados: la revisión interna del informe combina la verificación formal con un análisis más sustantivo, y el mismo órgano (staff, editor o comisión) realiza ambas cosas en un solo proceso. El esquema colombiano, en cambio, establece una doble vuelta: primero se asegura que el informe es formalmente apto para ser conocido por la institución; luego se valora su calidad analítica y su utilidad para la decisión. Esta distinción refuerza la trazabilidad del proceso, aunque también añade una etapa adicional que exige coordinación y plazos claros.

Buenas prácticas internacionales relevantes:

A partir de las experiencias documentadas y de la comparación realizada, pueden derivarse varias buenas prácticas útiles para fortalecer el uso del Formato 5:

- Listas de verificación claras (checklists): En los sistemas donde existe revisión interna, es frecuente utilizar estructuras de reporte o plantillas que funcionan de facto como listas de chequeo: se comprueba que el informe cubra todos los criterios, que refiera la evidencia utilizada, que no incluya juicios fuera de mandato y que mantenga un formato homogéneo. Mantener el Formato 5 como instrumento tipo checklist con preguntas cerradas y campos obligatorios, ayuda a que ningún aspecto formal clave quede sin revisar.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Capacitación específica de quienes revisan los informes. Ya sea que la revisión la realice staff, editores o consejeros, las agencias tienden a apoyarla con orientaciones y ejemplos sobre informes bien y mal elaborados. En el caso del CNA, resulta pertinente asegurar que los consejeros que aplican el Formato 5 reciban orientaciones periódicas y actualizaciones cada vez que se ajustan modelos, criterios o formatos, de modo que su juicio sea consistente y esté alineado con el marco vigente.

- Uso de información acumulada para mejora continua. Donde existen registros sistemáticos de observaciones a los informes, algunas agencias analizan los errores o deficiencias más frecuentes y los utilizan como insumo para actualizar guías y procesos de formación. El CNA podría aprovechar la información de los Formatos 5 acumulados para identificar patrones (por ejemplo, apartados que suelen quedar incompletos, errores formales recurrentes o uso de expresiones que deben evitarse) y retroalimentar de manera proactiva al cuerpo de pares.

Recomendaciones para CNA (Formato 5):

- Conservar y actualizar el enfoque tipo checklist: Mantener el Formato 5 como una lista estructurada de verificación formal, revisando periódicamente su contenido para alinearlo con cambios en el modelo o en los criterios, garantiza que el control de calidad sea sistemático y transparente.

- Asegurar retroalimentación efectiva a los pares: Más allá de corregir el informe para permitir su avance, es recomendable que las observaciones realizadas por el consejero se compartan con el coordinador y, cuando sea pertinente, con el equipo de pares, a fin de que conozcan los ajustes solicitados y puedan mejorar sus futuros informes.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Fortalecer la calibración entre consejeros: Dado que distintos consejeros aplican el Formato 5, conviene realizar espacios de calibración periódica en los que se discutan criterios, ejemplos y casos límite. Esto ayuda a lograr interpretaciones homogéneas sobre qué cuenta como "formalidades necesarias" y a reducir variaciones no deseadas entre revisores.

- Explorar apoyos tecnológicos para el proceso: La incorporación de un módulo en el sistema de información del CNA donde el consejero diligencie en línea el Formato 5, marque no conformidades y genere automáticamente notificaciones al equipo de pares podría aumentar la trazabilidad del proceso, facilitar el seguimiento de plazos y consolidar datos para análisis posteriores.

- Mantener el rol activo del consejero en esta etapa: A diferencia de otros sistemas que delegan estas tareas por completo en el staff, la participación directa de un consejero en la preevaluación aporta legitimidad académica y conocimiento sustantivo del caso antes de la decisión final. Se recomienda mantener esta característica distintiva, procurando que la distribución de casos entre consejeros sea equilibrada para que la carga de trabajo siga siendo manejable.

En conjunto, el Formato 5 puede interpretarse como un mecanismo robusto de control preventivo de calidad del informe, coherente con estándares internacionales de aseguramiento de la calidad. Con las mejoras sugeridas, en particular, el uso sistemático de datos de revisión para la formación de pares y la calibración entre consejeros, el CNA puede minimizar la probabilidad de que los informes presenten errores formales evidentes o incumplimientos de lineamientos, reforzando la confianza de las instituciones en el proceso y facilitando el trabajo del Consejo en la etapa de decisión de acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Formato 6: Evaluación del Informe de Evaluación Externa

Este es el último componente de la evaluación 360° del CNA y corresponde a una evaluación a profundidad del informe final de los pares, realizada también por el Consejero designado (el mismo que hizo la preevaluación, u otro asignado al caso). A diferencia del Formato 5 que se centraba en formalidades, el Formato 6 evalúa el contenido sustantivo del informe. Su objetivo es *"establecer el grado de profundidad, coherencia y claridad lógico-conceptual del informe y su contribución para la realización de una valoración integral de la calidad del programa o institución evaluada"*. En palabras simples, el consejero analiza qué tan bien hecho está el informe en términos de fondo: si aborda todos los factores con suficiente evidencia y análisis, si los juicios emitidos por los pares son coherentes entre sí y con la autoevaluación, si la estructura argumental es clara, y si el informe, como insumo principal, le sirve al Consejo CNA para tomar una decisión informada y justa sobre la acreditación.

Prácticas internacionales comparadas. Evaluar la calidad del informe de pares como tal es una práctica crítica en muchas agencias, aunque no siempre se presenta como en un formato particular. Algunos paralelos:

Estados Unidos: En varios sistemas de acreditación de Estados Unidos existen mecanismos formales de revisión interna del informe elaborado por los pares evaluadores antes de enviarlo a la institución o ser utilizado para la decisión final. En el caso de la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET), la evidencia disponible confirma un proceso riguroso de control de calidad del informe: los evaluadores deben remitir su Visit Report a la sociedad miembro correspondiente —por ejemplo, TMS—, donde un Leadership Group revisa cada informe, emite retroalimentación y determina si el evaluador requiere capacitación adicional. Según el documento oficial de TMS sobre los Program Evaluators[52], si un informe es evaluado como insatisfactorio, el evaluador debe volver a capacitarse, y si dos informes son

[52] The Minerals, Metals & Materials Society. (2013, May 2). ABET program evaluators [Documento de trabajo]. https://www.tms.org/portal/downloads/AboutTMS/SocietyGovernance/apm/ABETProgramEvaluators.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

considerados deficientes, se procede a su remoción de la lista de evaluadores autorizados.

En agencias como ACBSP (acreditación de escuelas de negocio) o ABET, existen rúbricas internas para evaluar los informes de visita. Además, muchas agencias, al tomar decisiones, discuten la calidad del informe: si hay dudas, llaman al chair o piden info adicional[53]. En casos extremos, han ocurrido instancias donde se designa un nuevo par para profundizar alguna área que el informe original no cubrió bien. Esto demuestra que sí se juzga el informe y se actúa si es insuficiente.

Reino Unido: En el modelo de la Quality Assurance Agency (QAA), la revisión interna del informe elaborado por el equipo revisor es un paso formal y claramente documentado[54]. Según el Quality Enhancement Review Handbook, aunque los revisores preparan los borradores del texto, la QAA conserva la responsabilidad editorial sobre el informe final, lo que implica que el personal de la agencia puede ajustar la redacción o el contenido para asegurar su conformidad con el método y las directrices establecidas. Además, el borrador del informe pasa por un proceso de moderación interna, en el que la QAA verifica la consistencia metodológica, la suficiencia de la evidencia presentada y la correcta aplicación de la guía del método. Este proceso incluye una segunda lectura por parte de un gerente senior de la QAA, quien actúa como un control adicional de calidad previo al envío del borrador a la institución evaluada. Solo después de superar esta revisión editorial y técnica, la institución recibe el documento para realizar el proceso de verificación de hechos (factual accuracy check). Este conjunto de procedimientos confirma que en QAA existe un mecanismo interno de control de calidad del informe antes de su divulgación, centrado en la edición, la moderación y la supervisión técnica del contenido.

Canadá: En los documentos oficiales analizados del sistema canadiense, incluyendo el Manual of Accreditation Procedures del Canadian Engineering Accreditation Board

[53] Accreditation Council for Business Schools & Programs. (s. f.). *Accreditation standards*. Recuperado de https://acbsp.org/page/accreditation-standards

[54] The Quality Assurance Agency for Higher Education. (2023). *Quality Enhancement Review Handbook* [PDF]. Recuperado de https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/guidance/quality-enhancement-review-handbook.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

(CEAB), el Quality Assurance Framework del Ontario Universities Council on Quality Assurance (OUCQA) y el Board Policy Manual del Campus Alberta Quality Council (CAQC), no se describen procedimientos equivalentes a una preevaluación interna del informe elaborada por personal técnico o por un miembro de la autoridad decisoria, como ocurre en el Formato 5 del CNA.

En el caso del CEAB, el Manual of Accreditation Procedures establece que, una vez el equipo visitante entrega el Report of the Visiting Team[55], este documento es remitido a un Editor, miembro del Comité Ejecutivo del Accreditation Board, quien revisa su consistencia con las políticas de la entidad y elimina afirmaciones fuera del mandato del CEAB. Esta revisión es editorial y de alineación normativa, no una evaluación estructurada del contenido del informe. Tras esta edición, el informe se envía a la institución evaluada para que revise exactitud y completitud antes de continuar el proceso. No se especifica un análisis adicional del informe por parte de un organismo técnico o un consejero externo.

En el caso del OUCQA, el Quality Assurance Framework señala que los informes de evaluación externa deben cumplir estándares de calidad y presentar la evidencia necesaria, pero los documentos disponibles se centran en los requisitos del proceso y el papel de los revisores externos, sin describir mecanismos internos de edición, moderación o corrección del informe antes de su consideración por el Quality Council.[56] Finalmente, en el CAQC, el Board Policy Manual detalla los pasos de revisión institucional y los criterios para valorar evidencias, pero no documenta ninguna instancia de revisión interna del informe de pares realizada por staff o comités técnicos previos a la decisión del Board.[57]

[55] Canadian Engineering Accreditation Board. (2023). *Manual of accreditation procedures*. Engineers Canada. Disponible en: https://engineerscanada.ca/sites/default/files/2021-11/Manual_of_Accreditation_Procedures-%28Accreditation-Visit-Cycle-2022-2023%29.pdf
[56] Ontario Universities Council on Quality Assurance. (2021). Quality assurance framework. OUCQA. Disponible en: https://oucqa.ca/resources-publications/quality-assurance-framework/
[57] Campus Alberta Quality Council. (2020). *Board policy manual*. Government of Alberta. Disponible en: https://caqc.alberta.ca/media/6105/m-alcp-caqc-publications-caqc-handbook-caqc-handbook-2020-handbook_march-2020.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

En Australia la garantía de calidad se organiza a través de un sistema compuesto por varios elementos, dentro de los cuales la Australian Universities Quality Agency (AUQA) desempeñó el papel central de agencia nacional de auditoría externa. El sistema combina regulación de entrada, estándares de cualificación (AQF), autoevaluación institucional y auditorías externas realizadas por AUQA[58]. Sin embargo, no se describe ninguna etapa formal de revisión interna del borrador del informe por parte del staff de AUQA equivalente a una preevaluación técnica como el Formato 5 del CNA, aunque hay en cada panel "un senior AUQA staff member is a member of each panel", lo cual garantiza consistencia metodológica, pero esta figura participa durante la auditoría, no en un control editorial posterior.

Alemania: el proceso de aseguramiento de la calidad se distribuye entre los equipos de expertos designados por las agencias (como ASIIN o ZEvA) y el Akkreditierungsrat, pero no se describe una evaluación sustantiva del contenido del informe por parte del Consejo, ni la posibilidad de rechazarlo por insuficiencia. Según el Leitfaden del Akkreditierungsrat, la Geschäftsstelle[59] revisa únicamente la completitud administrativa de los documentos remitidos por la agencia antes de la decisión final, mientras que el panel de expertos (Gutachtergruppe) es el responsable de elaborar el informe de evaluación. Los documentos de ASIIN y ZEvA confirman que las agencias se encargan de coordinar el procedimiento y asegurar que los expertos cumplan con los criterios y responsabilidades asignadas, pero no indican que exista una revisión interna de la calidad del informe, ni que el Consejo o las agencias realicen procesos de "meta-evaluación" o devoluciones del informe por falta de profundidad.[60][61] Así, con base en la evidencia revisada, el sistema alemán descrito en estos documentos no contempla un control central del contenido del informe equivalente al que realiza el CNA a través del

[58] Hay & Lidl. (2008). *Australia's higher education quality framework – Components and current challenges*. Australian Universities Quality Agency. Disponible en: https://www.eurashe.eu/wp-content/uploads/2022/06/australia-higher-education-quality-framework.pdf

[59] Akkreditierungsrat. (2011). *Leitfaden zur Akkreditierung bzw. Reakkreditierung einer Agentur* (Stand: Mai 2011). Stiftung Akkreditierungsrat. Disponible en: https://archiv.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Sonstige/AR_Leitfaden_Agenturen.pdf

[60] ZEvA. (2023). *Leitfaden Systemakkreditierung*. ZevA. Disponible en: https://www.asiin.de/files/content/dokumente/Peer-review_experts.pdf

[61] ASIIN e.V. (2023). *Peer-review experts*. ASIIN. Disponible en: https://www.asiin.de/files/content/dokumente/Peer-review_experts.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Formato 5, sino principalmente verificaciones administrativas y la coordinación del proceso por parte de las agencias.

Latinoamérica:

Chile: Con la Ley 21.091, la acreditación en Chile se reorganizó sobre la base de criterios y estándares obligatorios, aplicables tanto a instituciones como a programas. Este marco establece que el juicio de acreditación institucional se funda en un conjunto integrado de evidencias, entre las que se incluyen el Informe de Autoevaluación Institucional, el Informe Financiero, el Informe de Evaluación Externa y las observaciones que la institución formule sobre este último, junto con la relatoría del rector y del presidente del comité de pares evaluadores. La acreditación institucional debe ser integral, considerando todas las sedes, funciones y modalidades de la institución, así como la revisión de una muestra intencionada de programas, la cual forma parte del conjunto de antecedentes utilizados por la Comisión Nacional de Acreditación para emitir el juicio final. Si bien se describe claramente el uso del Informe de Evaluación Externa dentro del proceso de acreditación, no se menciona procedimientos de revisión interna del informe por parte de la CNA antes de su envío a la institución, ni detalla mecanismos de preevaluación o correcciones técnicas previas al juicio, limitándose a establecer el marco regulatorio, conceptual y procedimental que organiza la evaluación bajo el sistema de criterios y estándares.[62]

En el caso de Argentina, la información disponible muestra que la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) cuenta con Comités de Pares responsables de elaborar los informes de evaluación externa, para lo cual existen guías específicas, criterios normativos y pautas metodológicas orientadas a mejorar la calidad y consistencia de los informes. La CONEAU ha desarrollado "nuevas pautas para

[62] Comisión Nacional de Acreditación. (2023). Criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional y de programas: Introducción. Disponible en: https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LOS%20CRITERIOS%20Y%20EST%C3%81NDARES%20DE%20CALIDAD%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

la confección de los informes de los Comités de Pares" y ha realizado una "revisión sistemática de los instrumentos normativos" para asegurar mayor precisión en los procedimientos y criterios de evaluación. Sin embargo, no se describe en la información oficial que la CONEAU devuelva formalmente los informes a los comités de pares para ampliación o aclaración, ni indica la existencia de una evaluación sustantiva del informe por parte de las comisiones de área antes de su utilización en la decisión final.[63]

Un caso para destacar: En Paraguay, la Resolución Nº 352/2023 de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) establece un Plan de Mejora para la evaluación del desempeño de los pares evaluadores que participan en los procesos de evaluación externa. El documento muestra que la ANEAES ha institucionalizado un sistema formal de evaluación del desempeño individual de los pares, el cual clasifica los resultados en cuatro categorías ("Muy Buena", "Buena", "Regular" y "Deficiente") y define acciones específicas asociadas a cada una, tales como reconocimientos, entrevistas de retroalimentación, elaboración conjunta de estrategias de mejora, suspensión temporal de participación en evaluaciones externas, obligación de cursar capacitación adicional y, en casos de reincidencia, exclusión definitiva del Registro Nacional de Pares Evaluadores. Aunque la resolución regula de forma detallada la evaluación del desempeño del par evaluador, no menciona explícitamente la evaluación del informe de evaluación externa como producto, ni describe mecanismos para revisar o calificar dicho informe.[64]

Buenas prácticas internacionales relevantes:

La comparación internacional muestra que, aunque no todas las agencias poseen un instrumento específico equivalente al Formato 6 del CNA, sí existen prácticas

[63] CONEAU. (2015). *20 años de la CONEAU: 1995–2015. Evaluación y acreditación de la educación superior en Argentina*. Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. Disponible en: https://www.coneau.gob.ar/archivos/EvaluacionInstitucional_int_baja.pdf

[64] Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2023). *Resolución Nº 352: Por la cual se aprueba el Plan de Mejora a ser aplicado en el marco de la evaluación del desempeño de pares evaluadores que participen de los procesos de evaluación externa* (18 de octubre de 2023). Disponible en: https://www.aneaes.gov.py/wp-content/uploads/2024/08/06-Resolucion_352_2023_Plan_de_Mejoras_Pares.pdf

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

consolidadas orientadas a asegurar la calidad sustantiva del informe elaborado por los pares evaluadores, especialmente en sistemas con un fuerte énfasis en el rigor técnico y la consistencia metodológica. Las buenas prácticas identificadas pueden agruparse en los siguientes ejes:

Revisión interna formal del informe antes de su uso para la decisión. En agencias como QAA (Reino Unido) y ABET (Estados Unidos), el informe de evaluación externa pasa por un proceso interno de control de calidad antes de ser remitido a la institución o utilizado para la decisión final. En QAA, el borrador preparado por los revisores es sometido a moderación interna, donde el staff verifica consistencia metodológica, calidad de la evidencia, claridad argumental, conformidad con los métodos oficiales. Además, un gerente senior realiza una segunda lectura para garantizar la calidad final del documento. Estas experiencias evidencian que, internacionalmente, la evaluación del informe de pares como producto técnico es una práctica extendida, con mecanismos formales y consecuencias claras cuando el informe no cumple los estándares.

- Roles diferenciados y revisión editorial o metodológica especializada. En algunos sistemas, aun sin un "instrumento" explícito, existe una figura encargada de revisar el informe: En CEAB (Canadá), el *Report of the Visiting Team* es revisado por un Editor, miembro del comité ejecutivo, con la función de asegurar: alineación con políticas, eliminación de afirmaciones fuera de mandato, consistencia normativa básica. Aunque esta revisión no es sustantiva, constituye un mecanismo formal de control de calidad editorial. En AUQA (Australia), durante el proceso de auditoría institucional, un senior staff member participa como miembro del panel, garantizando coherencia metodológica. Aunque el documento no menciona una revisión posterior del informe, la presencia de un funcionario experto en el panel fortalece la calidad del producto final. Estas prácticas muestran que la existencia de revisores especializados ya sea internos o vinculados a los equipos, contribuye a la calidad final del informe.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Estándares formales de coherencia, evidencia y claridad. En varios sistemas, el informe de pares está sujeto a estándares definidos, incluso cuando no existe un filtro interno de edición: En OUCQA y CAQC (Canadá), los informes deben ajustarse a criterios de calidad explícitos (claridad, fundamentación, evidencia suficiente), aunque no existe una instancia interna de corrección del borrador antes de la decisión. En CNA-Chile, el Informe de Evaluación Externa forma parte del conjunto de evidencias que utiliza el Consejo para emitir su juicio, pero la normativa no contempla una revisión técnica previa del informe. Aun así, los criterios y estándares obligatorios exigen que la evidencia presentada sea suficiente y pertinente. Estas experiencias muestran que tener criterios explícitos de calidad fortalece la función del informe incluso sin una revisión interna adicional.

- Evaluación del desempeño del par como mecanismo complementario. En Paraguay (ANEAES), la evaluación del desempeño de pares evaluadores incluye acciones correctivas basadas en la calidad de su trabajo (incluyendo potencialmente la elaboración de informes), aunque la normativa no menciona explícitamente la evaluación del informe como producto. Esto sugiere que, aunque no haya evaluación formal del documento, los sistemas pueden reforzar indirectamente la calidad del informe a través de mecanismos de evaluación del desempeño.

- Riesgos y vacíos identificados en algunos sistemas. En casos como Alemania, la revisión que realiza el Akkreditierungsrat se limita a aspectos administrativos (completitud del expediente), sin evaluar la calidad sustantiva del informe. Esto evidencia un modelo donde la responsabilidad por la calidad del informe recae casi totalmente en los expertos y la agencia, sin un control central posterior. Este contraste resalta la singularidad del Formato 6 del CNA: no solo realiza un control formal (como en el Formato 5), sino un control sustantivo sobre la profundidad, coherencia y utilidad del informe, lo cual no es universalmente común.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Recomendaciones para CNA (Formato 6):

- Enfatizar la retroalimentación a los pares evaluadores sobre la calidad de sus informes. Es importantes hacer llegar a los evaluadores un compendio de qué se espera de un informe excelente vs. uno deficiente, basado en las evaluaciones realizadas. Incluso se podrían compartir ejemplos (anonimizados) de párrafos bien logrados vs. mal logrados, para guiar. Muchas agencias internacionales usan manuales con *ejemplos de informes de calidad* para entrenar a sus pares.

- Refinar continuamente los criterios de evaluación del informe. Si con la experiencia un consejero nota otro factor importante (por ejemplo, pertinencia de recomendaciones, o consistencia con la autoevaluación de la institución), se podría incorporar como subcriterio a evaluar. Mantener el formato flexible a mejoras.

- No dudar en solicitar aclaraciones si la calidad no es aceptable. Aunque en teoría la evaluación ocurre ya con el informe final, si un consejero lo encuentra falto de profundidad tal vez debería tener la potestad de pedir al equipo de pares (o a la agencia) información complementaria antes de llevar el caso a decisión. O incluso recomendar una visita adicional focalizada si detecta lagunas graves. Esto es extremo pero algunas agencias lo hacen en pos de garantizar conclusiones robustas.

- Reconocer a los equipos que producen informes de alta calidad. Así como se sugiere retroalimentar lo negativo, también se podría reconocer lo positivo, quizás en privado o en foros. Este tipo de reconocimiento existe en algunos entornos (por ejemplo, SIACES a veces premia buenas prácticas de agencias, que incluyen calidad de informes).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Evitar carga excesiva en consejeros. Garantizar que los consejeros tengan tiempo suficiente para estas evaluaciones profundas. Si la carga aumenta, considerar apoyarles con un informe técnico del staff que resuma el informe de pares, para que el consejero pueda evaluar con mayor foco. Aunque nada sustituye leer el original, un apoyo de analistas podría ayudar en casos complejos.

El Formato 6 del CNA representa la culminación de un proceso de control de calidad integral: no solo se evalúa a las personas (pares) sino también el resultado tangible de su trabajo (el informe). Esto asegura que las decisiones de acreditación se basen en informes confiables y bien elaborados. La comparación internacional confirma que este es un paso crucial en cualquier sistema de acreditación serio, y el CNA lo ha formalizado ejemplarmente. Aplicando las recomendaciones, especialmente la retroalimentación formativa a los pares sobre sus informes, se cerrará por completo el ciclo de mejora, alineando la práctica con los más altos estándares internacionales de calidad en evaluación externa.

Conclusiones y recomendaciones generales

Del análisis comparado de los seis formatos del sistema de evaluación 360° de pares académicos del CNA, se desprenden varias conclusiones:

- El CNA de Colombia ha desarrollado un esquema 360° altamente estructurado y sistemático, abarcando retroalimentación desde todos los ángulos: evaluados, evaluadores (entre sí y a sí mismos) y organismo acreditador (sobre el informe). Este esquema es pionero en la región y está a la altura –incluso más formalizado– que muchos mecanismos de aseguramiento de la calidad en países de la OCDE. En algunos aspectos, el CNA ha institucionalizado prácticas que en otros países son más informales, logrando así mayor trazabilidad y datos para la mejora continua.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Buenas prácticas internacionales identificadas, que el CNA en muchos casos ya aplica o puede fortalecer, incluyen: garantizar la confidencialidad en las evaluaciones para obtener feedback honesto; utilizar los datos 360° para decisiones sobre continuidad, entrenamiento y reconocimiento de pares; retroalimentar a los evaluadores con los hallazgos del 360° (por ejemplo, comunicándoles patrones comunes de fortalezas/debilidades); mantener actualizados los instrumentos de recolección (formatos) según evolucione el modelo y las necesidades; y promover una cultura abierta donde todos (evaluadores, instituciones, consejeros) ven la evaluación como una herramienta constructiva y no punitiva.

- Desafíos y diferencias: No obstante, se advierten retos. Implementar un sistema tan completo conlleva gestionar mucha información y asegurar consistencia. Internacionalmente, algunas agencias han simplificado ciertos pasos por economía de tiempo, mientras que el CNA lleva a cabo cada uno separadamente. Esto demanda recursos y disciplina para que todos los actores cumplan. La experiencia de otros países sugiere que la tasa de respuesta y la calidad de las respuestas pueden ser un problema (a veces instituciones o pares no rellenan encuestas si las perciben inútiles). Por tanto, mantener alta la participación y seriedad en Colombia es crucial; quizá los incentivos (como ligar pagos al envío de formatos, o enviar recordatorios oficiales) ayudan en ello.

- Otra observación es que algunos sistemas extranjeros, en lugar de múltiples formularios, integran evaluaciones en una retroalimentación global. El CNA podría evaluar en el futuro si todos los formatos se están aprovechando al máximo o si podría fusionar/reportar conjuntamente algunos resultados para simplificar. La clave es asegurar que estos datos realmente se utilicen: es decir, que no queden archivados, sino que alimenten políticas de mejoramiento de pares (actualizaciones al banco de pares, temáticas de capacitación, ajustes al modelo, etc.). De la revisión se infiere que el CNA sí realiza ese cruce integral de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

información para retroalimentar el ejercicio del par y mejorar el proceso, lo cual es encomiable.

Recomendaciones generales derivadas del análisis:

1. Mantener el compromiso con la retroalimentación 360°: El CNA debe continuar con este enfoque integral, pues se alinea con prácticas de calidad de organizaciones de clase mundial. La inversión de tiempo y recursos en evaluaciones 360° se justifica por el retorno en mejora continua.

2. Fortalecer la cultura de mejora entre los pares: Asegurarse de que los pares académicos perciban el sistema 360° no como una fiscalización excesiva, sino como una herramienta para su desarrollo profesional. Para ello, es importante comunicar resultados agregados, celebrar mejoras y apoyar a quienes tengan dificultades. Se podría implementar, por ejemplo, un *"Boletín del Par Académico"* anual donde el CNA comparta hallazgos generales del sistema 360° (sin señalar individuos): porcentajes de satisfacción, aspectos más elogiados, errores comunes en informes, etc., junto con consejos y recordatorios de buenas prácticas. Esto existe en algunas agencias en forma de informes anuales de evaluadores.

3. Aprender de pares internacionales continuamente: Aunque este informe comparativo muestra que el CNA está muy bien posicionado, siempre hay novedades y lecciones. Participar en redes puede brindar conocimiento de cómo otras agencias refinan sus evaluaciones de pares. El CNA podría considerar en un futuro alguna forma de certificar o distinguir a sus pares más competentes usando evidencias del 360°. Asimismo, estar atento a herramientas tecnológicas (software de gestión de evaluadores, plataformas de feedback en línea) adoptadas en el extranjero para facilitar la aplicación del sistema.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

4. La retroalimentación de quienes llenan los formatos (instituciones, pares, consejeros) también es valiosa: quizás algunos tienen sugerencias para mejorar las preguntas. Incorporar esa retroalimentación mejorará la eficacia del sistema. Esto es análogo a como las agencias revisan sus estándares periódicamente; aquí sería revisar los formularios de evaluación de pares.

5. Gestionar la información de manera integrada: Se recomienda consolidar en una base de datos o sistema todos los resultados de las evaluaciones 360° para cada visita y por cada par. Así se puede consultar fácilmente el *historial* de un par (sus evaluaciones a lo largo del tiempo) y hacer analíticas globales. Muchas agencias avanzan hacia sistemas de *business intelligence* que les permiten filtrar datos de evaluadores por criterio, año, área disciplinar, etc. Esto apoyaría decisiones estratégicas (por ejemplo, identificar en qué áreas del conocimiento los pares tienden a tener más dificultades, etc.).

6. Continuar asegurando la independencia y objetividad: Un riesgo de evaluaciones entre actores es que a veces pueden influir factores personales. Por ejemplo, una institución muy inconforme por un dictamen podría evaluar mal a un par no por su desempeño sino por disgusto con el resultado. O un par podría autoevaluarse perfecto por exceso de confianza. Para paliar esto, el CNA ya cruza información de varias fuentes, lo cual balancea subjetividades. Se sugiere continuar con ese enfoque e incluso profundizar en detectar outliers (casos donde, por ejemplo, la institución puntúa muy bajo pero el coordinador y demás lo puntúan alto, quizás un malentendido con la institución en esa visita específica). En tales casos, evaluar cuidadosamente antes de penalizar al evaluador. En resumen, usar el 360° con criterio holístico, no mecánico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 3. Resultados cuantitativos detallados del pilotaje

1.- Evaluación de Pares Académicos, mediante instrumentos ajustados consejeros del CNA

De acuerdo con la metodología propuesta y aprobada por la Supervisión, a continuación, se presentan los resultados cuantitativos sobre la aprobación de los instrumentos de evaluación, puestos a consideración de los Pares académicos activos en el Banco de Pares del Ministerio de Educación, distribuidos por campos del conocimiento organizados en el Banco de Pares.

Los instrumentos fueron diseñados dentro de un esquema de evaluación de 360º para valorar de forma integral las competencias de los Pares Académicos en cuanto a sus atributos personales, competencias sociales y formas de comunicación e interacción y ejecuta sus funciones en el proceso de acreditación de alta calidad. Las preguntas formuladas están orientadas a medir la gestión del Par Académico durante todas las etapas del proceso de acreditación tanto de programas y/o instituciones. Estas preguntas se agrupan en dimensiones que comprenden la gestión de las visitas por parte del Par Académico, bajo los principios, objetivos y elementos del Sistema Nacional de Acreditación. Estas dimensiones son el Juicio evaluativo y el análisis crítico que hace el Par académico de los documentos, testimonios y evidencia que soportan los hallazgos y el cumplimiento de las condiciones de calidad. La segunda dimensión evalúa el comportamiento profesional y ético del Par académico durante la visita. La tercera mide las habilidades comunicativas y competencias sociales expresadas durante los encuentros con los estamentos de la comunidad académica. La cuarta indaga sobre el manejo técnico y logístico de las visitas y la última evalúa la capacidad del Par académico para aportar al mejoramiento continuo de la calidad a través del Informe de la visita.

Los resultados del pilotaje se presentan instrumento por instrumento y pregunta por pregunta, mostrando el consenso y el descenso alcanzados. Estos resultados cuantitativos se integran en un modelo estadístico el cual permite estructurar y agrupar los puntajes obtenidos por los Pares Académicos del CNA al aplicar los instrumentos diseñados para evaluar de manera integral el ejercicio de sus funciones y el desarrollo de sus actividades en las labores definidas en la etapa de evaluación externa y al tenor de las visitas solicitadas por las Instituciones de Educación Superior para acreditar en alta calidad sus programas y/o a las propias entidades. El modelo de evaluación integral a partir del cual se diseñaron los instrumentos es el denominado "evaluación 360º el cual recoge los puntajes que asignan en cada instrumento en sus respectivas evaluaciones de la siguiente manera: 1) El par coordinador evalúa al par académico. 2) La autoevaluación del par académico sobre su gestión. 3) La evaluación del par académico por parte del otro par académico no coordinado. 4) La evaluación de la institución de educación superior sobre el desempeño del par 5) La Evaluación del consejero al informe final del par académico presentado al comité de pares académicos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

del CNA. Las preguntas miden aptitudes, actitudes, competencias y el cumplimiento de las funciones del par académico en los momentos específicos del proceso. Como todo proceso de evaluación inherente a la naturaleza de las actividades académicas, las calificaciones sobre cada pregunta permiten analizar la eficiencia y la eficacia del desempeño del Par, identificar brechas en las competencias y cuantificar niveles de desempeño individual en los procesos de evaluación externa y proporcionan elementos para el mejoramiento permanente de la gestión del Par Académico en función del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

De acuerdo con los ajustes y recomendaciones efectuadas en las jornadas de validación de instrumento con los consejeros del CN, a continuación, se presentan los resultados alcanzados en la prueba piloto, en la cual los Pares académicos evaluaron el diseño de los instrumentos, pregunta por pregunta, sometidos a su consideración:

Población convocada por áreas de conocimiento:

Ilustración 1 Áreas NBC Pares Académicos Año en que participa como Par Académico

Caracterización Pares Académicos por Campos del Conocimiento	%
Agronomía, Veterinaria y afines	4,75%
Bellas Artes	3,41%
Ciencias de la Educación	11,87%
Ciencias de la Salud	15,43%
Ciencias Sociales y Humanas	15,28%
Economía, Administración, Contaduría y afines	15,88%
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines	26,56%
Matemáticas y Ciencia Naturales	6,82%

Fecha último año participación como Par Académico procesos Alta Calidad	%
2006	0,17%
2013	0,17%
2015	0,84%
2016	0,67%
2017	1,84%
2018	2,85%
2019	1,68%
2020	1,68%
2021	3,85%
2022	6,20%
2023	9,55%
2024	18,43%
2025	52,09%
Total general	100,00%

Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

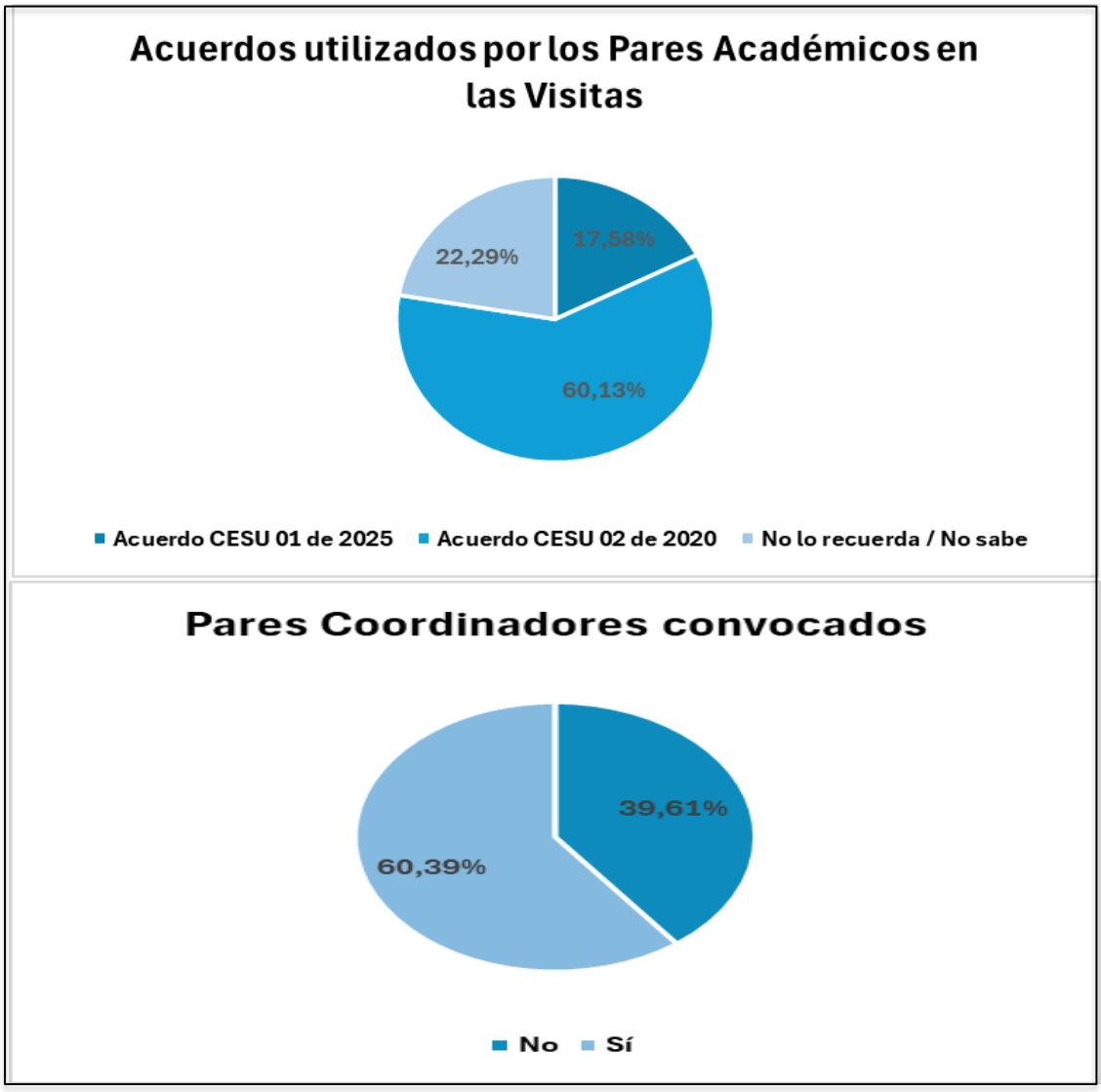
De acuerdo con la ilustración 1, se observa que la población preguntada por campos del conocimiento se distribuye normalmente de acuerdo con los programas que tienen mayor demanda, y que concentran la mayor población de matrícula en procesos de acreditación de alta calidad en los cuales participaron los Pares Académicos convocados. Igualmente se observa que más del 70% de los Pares convocados a participar en procesos de acreditación de alta calidad lo hicieron durante los últimos 2 años, lo cual significa que no solamente están capacitados, sino que tienen experiencia en campo.

Por su parte, la ilustración 2 nos muestra cuál normativa del CNA han utilizado los Pares académicos como guía para realizar las visitas. Por tipos los datos evidencian que el Acuerdo 02 CESU 2020 ha sido el más utilizado hasta la fecha. Esto evidencia que el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Acuerdo 01 de 2025 aunque los datos muestran que lo conocen, no lo utilizan debido a que no entrará en vigor hasta 2027.

Ilustración 2 Normativa de apoyo visitas y tipo de Pares Académicos convocados



Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

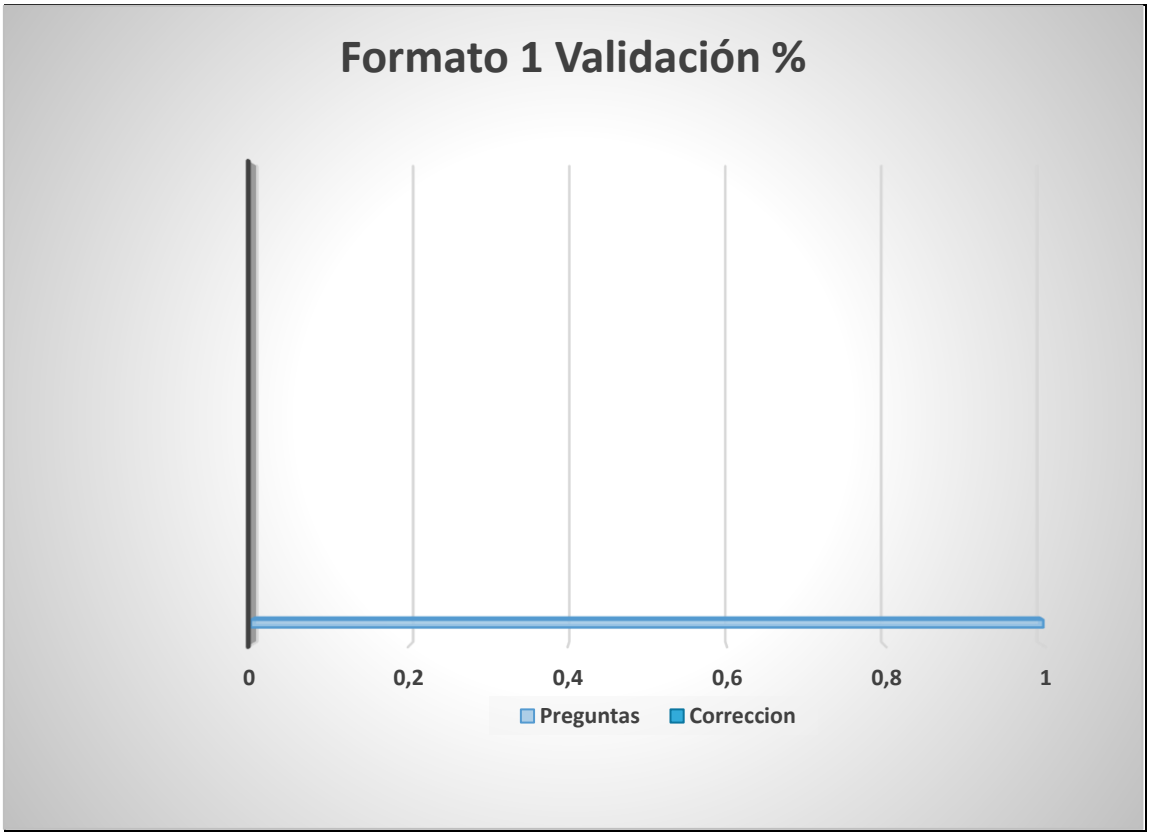
Resultados de Evaluación FORMATO 1*:" EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN"*

De acuerdo con la metodología propuesta y aprobada por la Supervisión, a continuación, se presentan los resultados alcanzados, pregunta por pregunta y resultados obtenidos en la percepción de pertinencia y validez del Formato por parte de los Pares Académicos a los cuales se les aplicó. Recordemos que metodológicamente, el diseño del Pilotaje permite estructurar y agrupar las respuestas por pregunta de cada formato los cuales evalúan de manera integral el ejercicio de sus

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

funciones y el desarrollo de sus actividades en las labores definidas en la etapa de evaluación externa, en visitas solicitadas por las Instituciones de Educación Superior para acreditar en alta calidad sus programas y/o a las propias entidades

Ilustración 3 Evaluación de la Institución a los Pares Académicos



Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

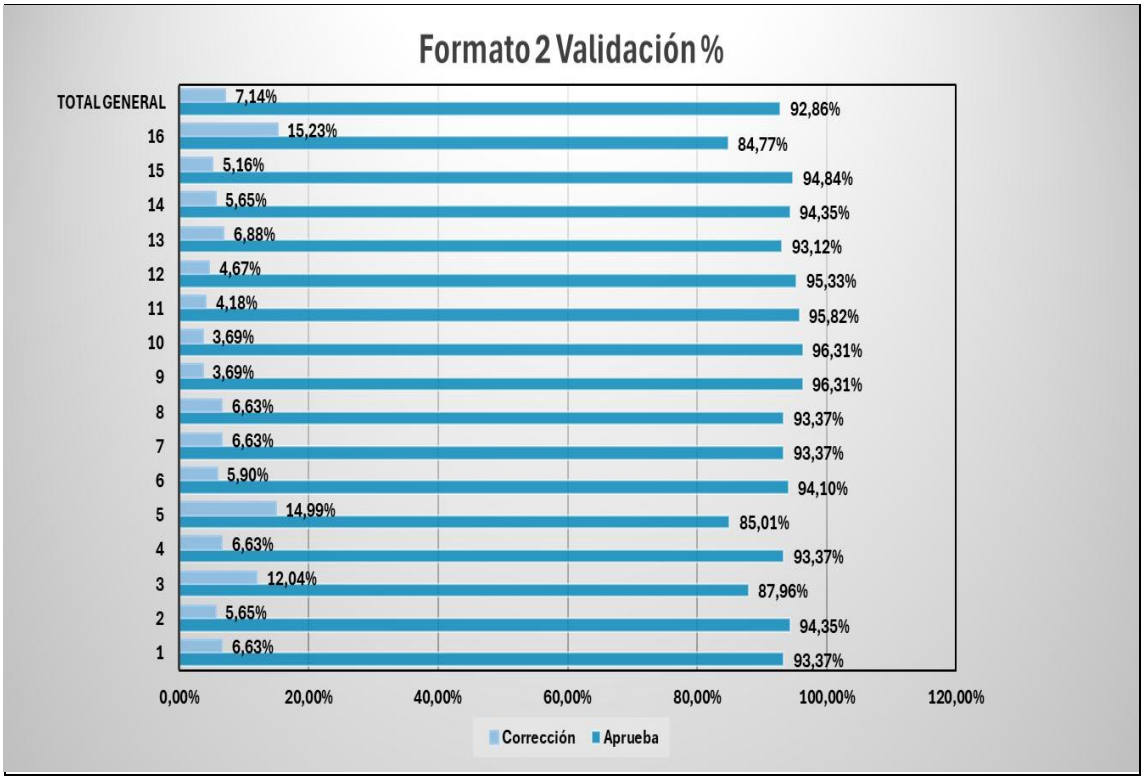
Como lo muestra la ilustración 3 el 83.59 de las preguntas presentan aprobación cuyo puntaje mínimo fue del 71.88% y máximo del 100%. Por dimensiones las respuestas de mayor dispersión en la dimensión técnica son las preguntas 1 y 4 relacionadas con los aspectos técnicos del informe y los criterios evaluativos de las conclusiones. En cuanto a la dimensión ética, las preguntas que requieren ajustes son las preguntas 5 y 7, igualmente relacionadas con los aspectos evaluativos y los elementos concernientes con la independencia conceptual e ideológica de sus valoraciones.

Dentro de la dimensión de las habilidades comunicativas la pregunta 12 requiere ajuste en cuanto a las habilidades comunicativas y el comportamiento respetuoso. En la dimensión del manejo logístico, las preguntas 14 y 16 relacionadas con el cumplimiento de plazos de entrega de informes y la preparación previa de las visitas.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Resultados de Evaluación Formato 2: *"EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS POR PARTE DEL COORDINADOR DE LA VISITA"*

Ilustración 4 Evaluación del Par Coordinador al Par Académico



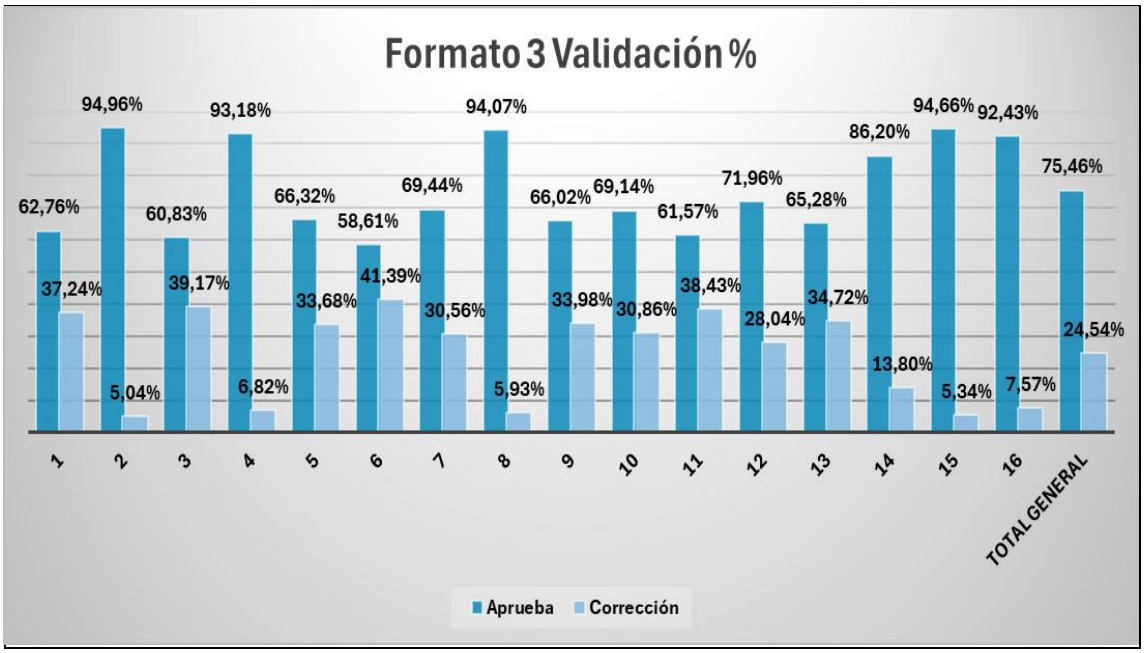
Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

La ilustración 4 permite observar que un 92.86 % de los Pares Académicos convocados aprueba el diseño del instrumento y su contenido. Por su parte sólo un 7.14% manifiesta que es necesario revisar las preguntas: la número 3 la cual está dentro de la dimensión técnica relacionada con la evaluación y el análisis crítico, indaga sobre el contenido del Informe en cuanto al contexto socioeconómico y cultural de la institución/programa, la pertinencia y el impacto de las prácticas institucionales. Por su parte se considera que es necesario revisar y ajustar la pregunta 5 vinculada a la dimensión ética y relacionada con el comportamiento del Par académico en cuanto a su comportamiento al examinar la evidencia, el manejo de la comunicación con la comunidad académica manejó y los eventuales conflictos de interés, respuestas todas con similar nivel de dispersión. Finalmente, la pregunta 16 perteneciente a la dimensión del manejo técnico y logístico de las visitas, requiere ajuste en cuanto interroga sobre los aspectos de preparación de la visita, lectura de documentos y manejo del SACES.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Resultados de Evaluación Formato 3*: "AUTOEVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS"*

Ilustración 5 Autoevaluación



Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

La ilustración 5 presenta un puntaje de aprobación del 75.46% y de requerimiento de ajuste a las preguntas del 24.54% sobre el formato de autoevaluación.

Las preguntas de mayor dispersión están distribuidas a lo largo de todas las dimensiones en este formato y en su orden son: en la dimensión del comportamiento profesional y ético sobresalen la pregunta 1 relacionada con las interacciones y decisiones que pudieran ser interpretadas como influenciadas por posiciones personales o profesionales previas a la visita. Por su parte la pregunta 3 también relacionada con sugerencia a modelos operativos o estructuras específicas apegados a la misión y naturaleza jurídica de la institución o eventuales excesos del rol de evaluador bajo los criterios de alta calidad del CNA. Por su parte las preguntas 5, 6 y 7 todas pertenecientes a la dimensión de habilidades comunicativas presentan alta percepción sobre la necesidad de ajuste. La pregunta 5 indaga sobre el lenguaje utilizado en las reuniones, la pregunta 6 relacionada con menciones o comparaciones descontextualizadas del proyecto educativo del programa y/o la institución y la pregunta 7 relacionada con el manejo de las tensiones o situaciones durante las reuniones con la comunidad académica. En cuanto a las preguntas 9, 10, 11 y 12, están vinculadas en la dimensión del manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación. La pregunta 9 tiene que ver con la puntualidad y cumplimiento de la agenda de la visita,

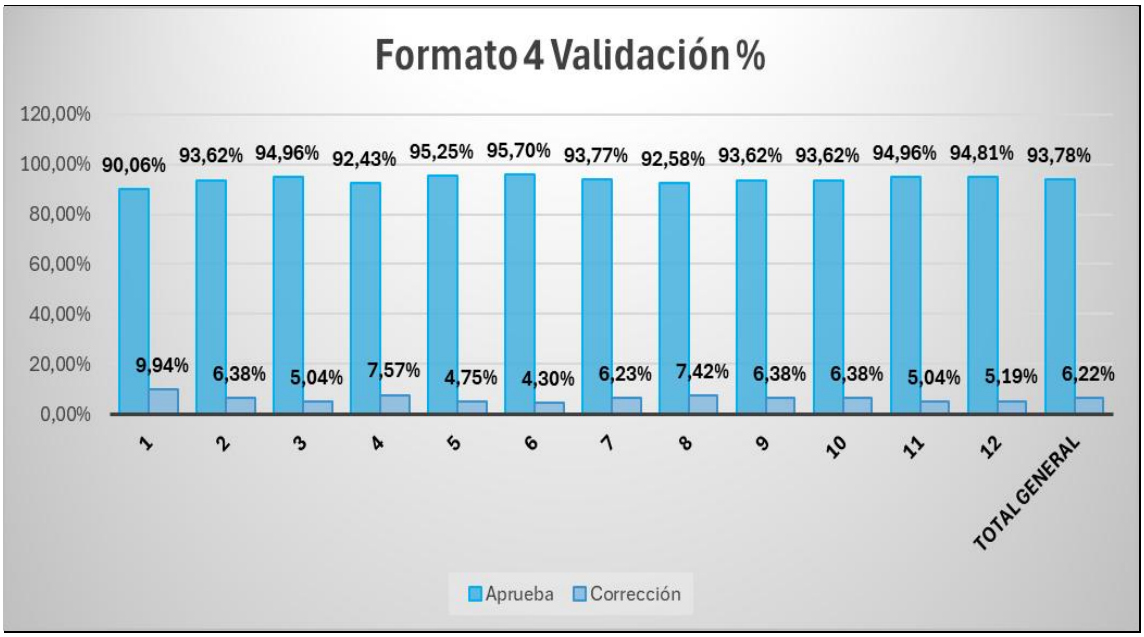
Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

a su vez la pregunta 10 relacionada con entregas parciales y por fuera del tiempo. La pregunta 11 inquiere sobre aspectos de redacción o debilidad en la evidencia basada en fuentes. La pregunta 12 está relacionada con la consulta de la documentación previa a la visita y el manejo del SACES.

Finalmente está la pregunta 13 sobre los aportes del Par Académico en el Informe final, la cual se ubica en la dimensión de la capacidad de aportar al mejoramiento continuo de los programas y/o la institución de manera constructiva y la pregunta 14 ubicada en la misma dimensión, hace relación a la descripción de fortalezas de los factores de calidad que impulsan estratégicamente a la institución y/o el programa.

Resultados de Evaluación Formato 4*: "*: EVALUACIÓN DEL PAR ACADÉMICO POR PARTE DEL OTRO PAR NO COORDINADOR"*

Ilustración 6 Evaluación de Par Académico a Par Académico



Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

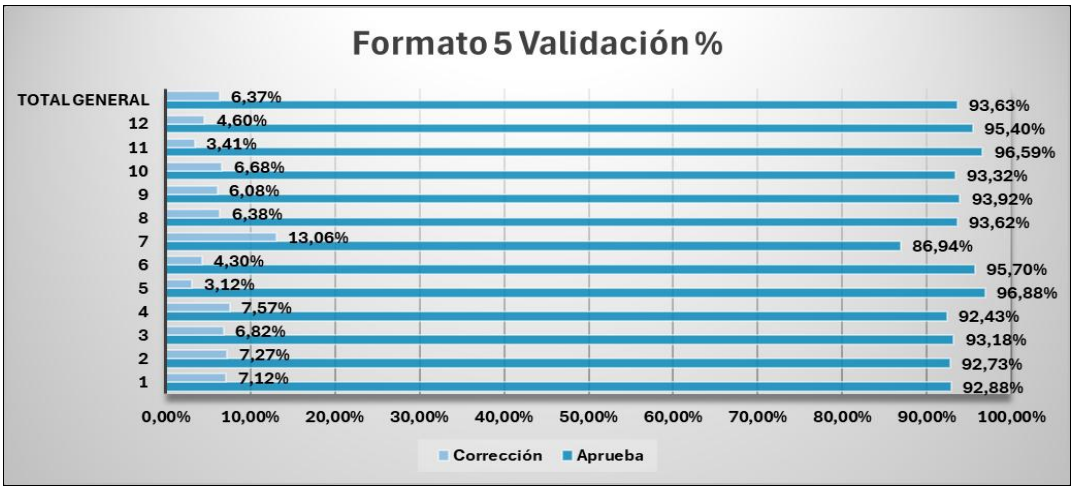
Las cifras del pilotaje de la ilustración 6 muestra que el nivel de aprobación alcanza el 93.78% y un reajuste del 6.22% sobre el conjunto de las 12 preguntas. Las de mayor dispersión en las respuestas son las preguntas 1, 4, pertenecientes a la dimensión de habilidades comunicativas y competencias sociales. La pregunta 1 indaga sobre el comportamiento del par académico en sus juicios y valoraciones con base en evidencia, el manejo y la forma de comunicar los eventuales conflictos de interés y en la 4 se pregunta por la responsabilidad en la gestión del tiempo, la agenda, el mantenimiento de una conducta austera y un enfoque centrado en la misión evaluativa. Por su parte las respuestas a la pregunta 8 perteneciente a la dimensión del manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación, inquiere sobre la actitud del par colega, contributiva a crear

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

un ambiente de mutuo respeto, colaboración, facilitando un diálogo abierto con todos los estamentos.

Resultados de Evaluación Formato 5*: "EVALUACIÓN DEL PAR COORDINADOR POR LOS PARES ACADÉMICOS"*

Ilustración 7 Evaluación del Par Coordinador por los Pares Académicos



Fuente: Pilotaje Consorcio AOC- Invescor

La ilustración 7 nos enseña que el nivel de aprobación del formato para evaluación del Par Coordinador por parte de los Pares académicos que lo acompañaron presenta un nivel de aprobación del 93.63% y una revisión sobre las 12 preguntas del 6.37%. Las preguntas con mayor dispersión en las respuestas son las preguntas 3, 4 pertenecientes a la dimensión de habilidades comunicativas y competencias sociales. La pregunta 3 indaga por el respeto por la identidad, misión y autonomía de la institución y el mantenimiento del criterio disciplinar independiente. La 4 pregunta sobre el rigor y responsabilidad demostrada en la gestión del tiempo y la agenda, la conducta austera. En cuanto a la pregunta 7 perteneciente a la dimensión del manejo técnico y logístico de las visitas, interroga sobre la gestión de situaciones complejas o tensión durante la visita.

En síntesis, el análisis cuantitativo sobre la percepción y validación de los instrumentos alcanza un nivel de 87.86%, dejando para revisión y ajuste un 12.14% de las 72 preguntas de todos los formatos. Por dimensiones, la mayor cantidad de preguntas para revisión se concentran alrededor de las habilidades comunicativas y sociales, la ética y el manejo técnico y logístico de las visitas. En general los instrumentos se perciben como consistentes y útiles para evaluar la gestión de los Pares académicos en la labor misional y de representación encomendada por el CNA.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 4. Resultados cualitativos detallados del pilotaje aplicado a instituciones

El presente informe expone los resultados de un ejercicio técnico-evaluativo integral, diseñado para transformar el volumen de datos cualitativos de las Instituciones de Educación Superior (IES) en información estratégica mediante una metodología de tres fases que abarcó desde el alistamiento y limpieza de datos, pasando por la codificación axial de patrones, hasta culminar en una síntesis narrativa o "voz colectiva" que legitima el diagnóstico sistémico.

Para asegurar la representatividad técnica del diagnóstico, se implementaron tres fases:

- Fase 1: Alistamiento y Limpieza de Datos: Depuración de la base de datos original eliminando registros sin utilidad analítica (respuestas incompletas o "N/A") para trabajar sobre un núcleo de información con peso crítico.
- Fase 2: Codificación Temática e Identificación de Patrones: Ejercicio inductivo de codificación axial donde las categorías surgieron directamente de la lectura profunda de los aportes de las IES.
- Fase 3: Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva): Examen de las tensiones y causas raíz que afectan la validez del instrumento, transformando miles de comentarios individuales en una postura estructural legitimada por la inteligencia colectiva del sistema.

1. Síntesis ejecutiva de los hallazgos

El diagnóstico de la percepción de las instituciones sobre el desempeño de los pares académicos muestra una arquitectura de evaluación que requiere modificaciones para transitar de la percepción a la evidencia técnica.

Uno de los aspectos operativos a revisar es el flujo de la plataforma SACES-CNA. Se identifica que el sistema solicita a las universidades calificar la calidad y síntesis del informe de los pares como requisito previo para visualizarlo o descargarlo. Esta configuración metodológica incide en la validez estadística, ya que los datos recolectados se basan en la impresión verbal del cierre de la visita y no en la revisión del documento escrito, afectando la objetividad del diagnóstico. A esto se suma el factor de los tiempos del proceso, donde las instituciones observan que los pares califican la información como desactualizada debido a que el sistema programa visitas hasta dos años después de radicado el informe de autoevaluación.

A esta limitación tecnológica se suma un factor en la dimensión técnico-evaluativa. Este hallazgo expone la práctica de algunos evaluadores de utilizar su universidad de origen como estándar, comparando a la institución visitada con su experiencia en lugar de contrastarla contra el modelo de alta calidad del CNA. Este comportamiento es

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

percibido por las instituciones como una vulneración a su autonomía. Para organizar esto, las instituciones proponen que el análisis de contexto se encuentre anclado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en la Misión de la entidad anfitriona.

Esta situación se relaciona con el diseño metodológico de los ítems. Al integrar en un solo enunciado dimensiones distintas (como la calidad de la redacción, el uso de evidencia y la utilidad de las recomendaciones, o mezclar la gestión del tiempo con solicitudes de recursos), el instrumento dificulta identificar la causa de una calificación de ajuste. Además, se identifican diferencias de forma, como la inclusión de escalas de valoración ajenas al modelo vigente en el texto de las preguntas, y formulaciones que solicitan basar los juicios "exclusivamente" en evidencia documental, omitiendo la valoración de logros e impactos. En consecuencia, se genera una atribución de causalidad inexacta: se responsabiliza al par por falta de preparación, cuando el origen reside en factores logísticos (designaciones o plataforma).

Finalmente, el análisis documenta reservas hacia la medición de rasgos internos en la dimensión relacional y ética. El requerimiento de calificar constructos como la "sinceridad" o la "veracidad" del par es señalado por las IES como difícil de verificar mediante conductas profesionales observables. De igual forma, sugieren que el instrumento evalúe el respeto a la reserva y confidencialidad de la información de la institución visitada, en adición a la del CNA.

Ante este panorama, el consenso institucional propone una transición hacia rúbricas con descriptores de desempeño y la división del proceso evaluativo en dos momentos diferenciados: uno al finalizar la visita (para evaluar logística y relacionamiento) y otro posterior a la entrega del informe (para evaluar la argumentación), garantizando que el juicio institucional se realice contando con el documento escrito.

2. Preguntas y análisis de la encuesta

Esta sección presenta los resultados obtenidos en la codificación temática e identificación de patrones a partir de los comentarios validados de las encuestas aplicadas a los representantes institucionales y procesados durante el ejercicio técnico. A través de un ejercicio inductivo fundamentado en la lectura profunda de los aportes de las Instituciones de Educación Superior (IES), esta fase ha permitido sintetizar tendencias críticas y detectar fallas recurrentes que impactan directamente en la validez del instrumento. Mediante la ejecución de este proceso de codificación, la información primaria se ha transformado en un esquema de análisis que agrupa hallazgos específicos tales como la ambigüedad semántica, el referencialismo y la inoperancia operativa por bloqueo informativo, proporcionando el sustento necesario para la reestructuración que corresponda.

F1V2[F1P1_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [1. El informe del par

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

académico conecta claramente los hallazgos de la visita (datos, testimonios, documentos) con los criterios de alta calidad del CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	**Claridad Semántica / Redacción**	Se identifica una observación de forma crítica sobre el término "conecta". Las instituciones sugieren que carece de la formalidad académica necesaria para estos procesos, proponiendo sustitutos como "corresponde" o "se relaciona con".
C03	**Subjetividad vs. Evidencia**	Hallazgo recurrente sobre la falta de sustento técnico. Las instituciones reportan que los informes no siempre reflejan las evidencias, explicaciones o testimonios suministrados durante la visita, resultando en valoraciones que carecen de una relación explícita con los criterios del CNA.
C11	**Referencialismo / Sesgo de Origen**	Se detectan casos donde el par académico emite juicios basados en la comparación con otras Instituciones de Educación Superior (IES) en lugar de ceñirse a los criterios de calidad universales del modelo.
C17	**Falsa Atribución / Corresponsabilidad**	Se reporta que los informes a menudo califican datos como "desactualizados". Sin embargo, la institución señala que esto se debe a que el CNA programa visitas hasta dos años después de radicado el informe de autoevaluación, invalidando la pertinencia del hallazgo.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la síntesis de las observaciones de los representantes institucionales, emergen tres conclusiones:

1. Existe una queja profunda sobre la pérdida de vigencia de la información (C17). Las instituciones sienten que son penalizadas por el par cuando el sistema administrativo del CNA es el que genera el desfase temporal entre la autoevaluación y la visita. La "Voz Colectiva" demanda que el par tenga la competencia de integrar los "datos actuales" presentados en la visita para que el informe refleje la realidad presente del programa.

2. Las instituciones valoran que el par se limite a contrastar lo hallado contra los lineamientos del CNA y no contra su propia experiencia en otras IES. Cuando el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

par dice "esto se hace mejor en mi universidad", rompe la neutralidad del proceso y desvirtúa la evaluación de alta calidad.

3. El consenso institucional pide mayor rigor en el "soporte" de las valoraciones (C03). Se recomienda que el informe señale de manera directa qué evidencia respalda cada afirmación y a qué característica específica del modelo responde. Las instituciones sugieren que la "claridad" no es solo escribir bien, sino demostrar técnicamente por qué se otorga una calificación determinada.

F1V2[F1P2_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [2. Estructuró argumentos que justifiquen el juicio emitido (satisfactorio, sobresaliente, etc.), evidenciando un conocimiento del factor de alta calidad en el contexto del programa/ institución.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	Claridad Semántica / Redacción	Se detecta una falla en la formulación: la pregunta menciona una escala ("satisfactorio, sobresaliente") que no coincide con la escala oficial vigente del CNA (Cumple plenamente, etc.). Esto genera ambigüedad técnica y confusión en el informante.
C02	Validez de Constructo / Saturación	El ítem es percibido como confuso respecto al momento de la evaluación. No es claro si se juzga el desempeño oral durante la visita o el contenido escrito del informe final, lo que dificulta una respuesta precisa.
C03	Subjetividad vs. Evidencia	Las instituciones señalan un vínculo débil entre los juicios y los referentes normativos. Se demanda una mayor incorporación de ejemplos claros de evidencias analizadas para sustentar el juicio valorativo.
C14	Calidad del Informe / Coherencia	Hallazgo de inconsistencia operativa: se reporta que, en ocasiones, la descripción cualitativa de las características no es coherente con la calificación final asignada en la escala de cumplimiento.

De la síntesis de las observaciones institucionales para este ítem, emergen tres tensiones fundamentales:

1. Existe un consenso sobre el error en la redacción del ítem que cita términos de una escala ajena al modelo de alta calidad del CNA. Este fallo resta profesionalismo al instrumento y puede inducir a errores en la interpretación de los resultados por parte de las instancias decisorias.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

2. Existe una alerta sobre la calidad técnica de los informes. Las instituciones perciben que el par puede realizar una descripción adecuada de un factor, pero al momento de asignar la gradación (ej. marcar "Cumple plenamente"), no existe correspondencia lógica con lo descrito. Esto sugiere que el par requiere mejores herramientas de ponderación para evitar juicios contradictorios.

3. La "Voz Colectiva" institucional no se conforma con juicios generales. Exige que el par académico demuestre cómo los criterios de alta calidad se "concretan" en su programa específico. Para las universidades, la verdadera idoneidad del par se demuestra cuando este es capaz de traducir la norma fría a la realidad situada de la institución, apoyándose siempre en evidencias verificables y no en apreciaciones subjetivas.

F1V2[F1P3_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [3. Se integró el contexto socioeconómico y cultural de la institución/programa en su análisis, logrando identificar la pertinencia y el impacto de las prácticas institucionales.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C05	**Salvaguarda de la Identidad Misional**	Las instituciones subrayan que el análisis del contexto no debe ser una interpretación aislada del par, sino que debe estar anclado y ratificado explícitamente en el PEI (Proyecto Educativo Institucional), el PEP o la Misión institucional.
C11	**Referencialismo / Sesgo de Origen**	Hallazgo de alta criticidad: Se reporta la tendencia de los pares a abordar la evaluación desde referentes propios de su universidad de origen, aplicando prácticas particulares sin considerar la identidad y naturaleza de la IES evaluada, lo que genera sesgos en la apreciación.
C06	**Contexto y Autonomía**	Se identifica una estandarización de los conceptos emitidos en los informes. Las instituciones perciben que los pares a menudo ignoran el contexto específico, emitiendo juicios genéricos que no logran capturar la pertinencia real de las prácticas evaluadas.
C08	**Redundancia Estructural**	Existe una sugerencia técnica para la optimización del instrumento, proponiendo que esta pregunta sea integrada con otras similares para reducir la extensión del formulario y evitar la fatiga del informante.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la síntesis de las observaciones institucionales para este ítem, emergen tres tensiones sistémicas fundamentales:

1. El mayor riesgo para la objetividad es que el par académico actúe como "embajador de su propia institución" y no como evaluador del CNA. Las instituciones sienten que se les juzga por "no ser como la universidad del par", lo que invalida el carácter dialógico de la acreditación de alta calidad.

2. Existe un reclamo (Obs 1) para que el instrumento no solo hable de "contexto" de forma genérica, sino que ratifique el PEI, PEP y la Misión como el único marco legítimo de valoración. Un par que evalúa el impacto de una práctica sin conocer la misión institucional está realizando un juicio infundado que afecta la validez del proceso.

3. La "Voz Colectiva" advierte que muchos informes parecen "copiar y pegar" conceptos (C06), perdiendo la sensibilidad territorial y social. Las instituciones demandan que el par demuestre haber "leído" la realidad socioeconómica del programa para que sus recomendaciones de mejora sean viables y pertinentes al entorno cultural donde se desarrolla el proyecto educativo.

F1V2[F1P4_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [4. El juicio emitido por el par académico es coherente, bien redactado y útil para la institución, proporcionando recomendaciones pertinentes.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C15	Inoperancia por Unicidad de Par / Bloqueo	**Hallazgo Crítico:** Las instituciones denuncian que el sistema obliga a evaluar al par *antes* de conocer el informe. Además, al ser un informe único y consolidado, es imposible atribuir juicios específicos a un par individual, invalidando la métrica de responsabilidad personal.
C02	Saturación de Constructo	El ítem es de "triple barril": mezcla coherencia, redacción y utilidad en una sola métrica. Las IES sugieren integrarlo con otros ítems para evitar la redundancia y mejorar la precisión analítica.
C10	Miopía del Ciclo Evaluativo	Se identifica una confusión sobre el momento de la evaluación. Las IES aclaran que el juicio suele conocerse de forma verbal en el cierre de la visita, pero el instrumento parece preguntar por el documento escrito que aún no han leído.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co6	**Sesgo de Pertenencia Institucional**	Pares que evalúan basándose en sus propios estándares institucionales, ignorando la naturaleza, contexto e identidad de la universidad visitada.
Co3	**Subjetividad e Inobservabilidad**	Demanda institucional de avanzar en mecanismos y rúbricas que reduzcan la discrecionalidad y el sesgo del par en la emisión de sus juicios.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la "Voz Colectiva" emanada de las observaciones institucionales, se desprenden tres tensiones que afectan la seguridad jurídica del proceso:

1. Las IES manifiestan que no es ético ni técnicamente correcto responder sobre la "utilidad de las recomendaciones" o la "calidad de la redacción" si el informe es un requisito posterior a la encuesta. Esto convierte el dato estadístico en una percepción subjetiva del cierre verbal y no en una auditoría del informe escrito.
2. Las instituciones señalan que el informe es un producto consolidado y único. Al no conocer la autoría independiente de cada juicio, calificar a un par individual por la "pertinencia de las recomendaciones" es una atribución azarosa que diluye la rendición de cuentas del evaluador.
3. Las IES sienten que la evaluación pierde objetividad cuando el par aplica estándares de su propia universidad (especialmente si hay diferencias de naturaleza pública/privada o tamaño), afectando la valoración de las condiciones institucionales reales.

F1V2[F1P5_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [5. Los juicios y valoraciones se basaron exclusivamente en la evidencia.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Hallazgo Crítico: Existe un reclamo persistente por la falta de trazabilidad explícita. Las IES demandan referencias directas a documentos e indicadores para minimizar "interpretaciones implícitas" e inferencias no documentadas. Se solicita el uso de rúbricas para contrastar juicios con instrumentos cualitativos y cuantitativos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	Claridad Semántica / Redacción	El término "exclusivamente" es calificado como restrictivo y absoluto. Se argumenta que esta palabra impide un análisis profundo que identifique elementos de valor agregado para el programa o la institución.
C17	Enfoque en Logros e Impactos	Las instituciones señalan un desajuste con el modelo actual: la afirmación reduce el juicio a la "evidencia" física, ignorando que la autoevaluación hoy se centra en logros e impactos.
C14	Calidad del Informe / Coherencia	Se reporta una paradoja de consistencia: aunque la descripción cualitativa del juicio parezca coherente con la visita, la valoración final (calificación) a menudo no coincide con dicha descripción.
C08	Redundancia Estructural	Se identifica un solapamiento operativo, sugiriendo que esta pregunta sea integrada con el ítem 4 para optimizar el instrumento.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la síntesis de las observaciones institucionales, emanan tres nudos críticos de carácter estructural:

1. La "Voz Colectiva" señala que la palabra "exclusivamente" es un obstáculo metodológico. Al forzar al par a ceñirse solo a lo documentado, se pierde la riqueza del análisis situacional que permite identificar oportunidades de mejora real. Las IES sugieren que el juicio debe ser una hermenéutica profesional basada en la evidencia, pero no limitada por ella en su sentido más rígido.
2. Existe una preocupación genuina sobre la vigencia del ítem. Mientras el CNA promueve una evaluación basada en resultados y transformación social, el instrumento parece anclado en una verificación de insumos (evidencias tradicionales). Las instituciones reclaman que el par reconozca los mecanismos de impacto (datos, testimonios, encuestas) como evidencia legítima de calidad.
3. Existe una falta de concordancia entre lo que el par escribe y lo que califica. Las instituciones perciben que un par puede describir una fortaleza de manera elocuente, pero asignar una valoración baja (o viceversa), lo que denota la ausencia de una rúbrica estandarizada que vincule la descripción narrativa con la escala de cumplimiento.

F1V2[F1P6_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [6. El manejo de la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

información sensible y los hallazgos preliminares durante la visita, respetan la reserva del CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	**Errores Formales y de Edición**	Se detecta un error de puntuación ("coma criminal") entre el sujeto y el verbo que dificulta la comprensión gramatical. Existe ambigüedad semántica sobre el concepto de "reserva del CNA", lo que genera confusión sobre el objetivo real de la pregunta.
C05	**Salvaguarda de la Identidad / Ética**	Hallazgo Crítico: Las instituciones demandan una reserva bidireccional. Se propone que la afirmación incluya explícitamente la protección de la información de la propia institución evaluada y se vincule a reglamentos de confidencialidad vigentes.
C15	**Inoperancia por Redundancia**	Se cuestiona la utilidad de la pregunta, argumentando que el compromiso de confidencialidad ya es un requisito formal que los pares firman previamente, lo que podría generar ruido innecesario en el instrumento.
C02	**Validez de Constructo**	La falta de claridad sobre qué se busca medir exactamente (si la ética del par o el cumplimiento de una norma administrativa) debilita la potencia analítica del ítem.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la "Voz Colectiva" de las instituciones evaluadas, emergen tres tensiones fundamentales respecto al manejo de la información:

1. El hallazgo más relevante es la percepción de una "reserva unilateral". Las instituciones consideran que el instrumento prioriza la protección del CNA, cuando el riesgo de filtración de hallazgos preliminares o datos estratégicos afecta principalmente a la universidad evaluada. La comunidad académica exige que la confidencialidad se trate como un principio de respeto mutuo y no como una obligación exclusiva hacia el ente rector.

2. Existe una crítica a la vaguedad del ítem. Las IES sugieren que, para ganar objetividad, la afirmación debe estar anclada a las cláusulas o reglamentos de tratamiento de información. Sin este referente, la evaluación de la "reserva" se convierte en un juicio subjetivo difícil de validar por los actores que participan en la visita.

3. Se identifica una saturación operativa. Si el manejo confidencial ya está cubierto por la firma de acuerdos previos, las instituciones ven en esta pregunta un trámite redundante que no aporta valor al mejoramiento de la calidad,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

sugiriendo que el enfoque debería estar más en el comportamiento observado que en la validación de una firma administrativa ya existente.

F1V2[F1P7_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [7. Se respeto la identidad, misión y autonomía de la institución, sin pretender imponer modelos ajenos a la naturaleza de la entidad.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos en la información
C01	Errores Formales y de Edición	Se identifica un patrón crítico de ortografía: el uso de "respeto" (sustantivo/presente) en lugar de "respetó" (pasado), lo que afecta la concordancia verbal y el rigor del formulario.
C11	Referencialismo / Sesgo de Origen	Se reporta que pares provenientes de universidades públicas tienden a imponer su propio modelo institucional, sugiriendo que las prácticas de la IES visitada son incorrectas por no ser idénticas a las de su origen.
C06	Contexto y Autonomía	Se evidencian comparaciones impertinentes con modelos ajenos que ignoran la identidad y el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Los juicios se basan en la experiencia personal del par y no en la naturaleza de la entidad evaluada.
C03	Subjetividad e Inobservabilidad	Existe una demanda por fortalecer instrumentos que reduzcan el "estilo personal" y los juicios de valor subjetivos mediante la creación de rúbricas con niveles de valoración preestablecidos.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la síntesis de las observaciones institucionales, emanan tres conclusiones estratégicas sobre la protección de la autonomía:

1. La "Voz Colectiva" advierte una fricción recurrente cuando pares de universidades públicas evalúan instituciones de otra naturaleza jurídica. Se percibe un discurso que descalifica las particularidades institucionales al no ajustarse a los referentes de origen del par, lo que genera sesgos que afectan la objetividad de la acreditación.

2. Existe un reclamo por evitar que la visita se convierta en una imposición de "recetas estandarizadas". Las instituciones sugieren que el par debe declarar explícitamente qué elementos del PEI tomó como base para su análisis,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

garantizando que el "respeto" mencionado en el ítem no sea una declaración vacía, sino una práctica metodológica verificable.

3. La comunidad académica propone una transición hacia rúbricas de desempeño. Argumentan que esto reduciría la influencia del estilo personal (a veces inapropiado) de los pares al referirse al quehacer misional, asegurando que la evaluación se centre en logros e impactos y no en preferencias individuales del evaluador.

F1V2[F1P8_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [8. Demostró cumplimiento en la gestión del tiempo y la agenda, sin demandas indebidas de recursos durante la visita.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos en la información
Co2	Saturación de Constructo	Se identifica que la afirmación mezcla dos dimensiones no complementarias: la gestión del tiempo y la demanda de recursos. Esta estructura de "doble barril" impide un diagnóstico claro si el par fue puntual pero exigente en logística, o viceversa.
Co1	Ambigüedad Semántica	Los términos "recursos durante la visita" y "demandas indebidas" carecen de claridad operativa. Las instituciones manifiestan no entender a qué se refiere el instrumento con estas expresiones en el contexto de la gestión de la agenda.
Co8	Redundancia Estructural	Se reporta una duplicidad crítica con el ítem 13 del mismo bloque. Las instituciones sugieren que esta redundancia fatiga el proceso de evaluación sin aportar información nueva sobre el desempeño del par.
Co7	Alineación con el Modelo	Emerge una propuesta de mejora sustancial: sustituir la ambigüedad logística por la verificación de si el par siguió el modelo de acreditación específico por el cual optó el programa, en coherencia con la capacitación del CNA.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la "Voz Colectiva" de las instituciones se desprenden tres tensiones que afectan la calidad del instrumento:

1. Las instituciones son enfáticas al señalar que no se puede otorgar una calificación única a dos realidades diferentes. Un par puede ser un gestor impecable del tiempo, pero realizar solicitudes logísticas inadecuadas; bajo la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

redacción actual, la institución no tiene forma de señalar esa distinción, lo que invalida el valor diagnóstico de la respuesta.

2. Existe un vacío de definición sobre qué constituye una "demanda indebida". Al no haber descriptores claros, la interpretación queda al arbitrio de la sensibilidad de cada institución, lo que resta comparabilidad a los resultados del sistema nacional de acreditación.

3. En lugar de indagar por aspectos logísticos potencialmente redundantes (C08), proponen evaluar si el par realmente aplicó el modelo normativo y conceptual bajo el cual se autoevaluó el programa. Esto transformaría el ítem de una queja logística a una validación de la Idoneidad Académica.

F1V2[F1P10_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [10. Demostró sensibilidad y respeto por las particularidades del contexto y la realidad del proyecto educativo sin recurrir a prejuicios.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C1	Redundancia Semántica / Solapamiento	Las instituciones detectan una duplicidad operativa entre este ítem y el número 7 (identidad institucional). Sugieren que la fragmentación del concepto de "respeto" en múltiples preguntas diluye la potencia de la evaluación y genera fatiga en el informante.
C2	Subjetividad Intrínseca / Falta de Rúbrica	Se identifica una demanda crítica por la tecnificación del juicio. Las instituciones señalan que el "estilo personal" del par interfiere en la valoración misional, exigiendo el paso de una evaluación basada en la "buena voluntad" a una basada en rúbricas de logros pre-establecidos.
C11	Referencialismo / Sesgo de Origen	Hallazgo de alta criticidad: los pares suelen evaluar a la institución visitada comparándola con su propia universidad de origen. Esto impone estándares ajenos a la naturaleza del programa evaluado, vulnerando la autonomía universitaria y la objetividad del CNA.
C13	Polaridad Negativa / Sesgo de Deseabilidad	La redacción que prohíbe explícitamente "recurrir a prejuicios" es vista como innecesaria y reactiva. Se argumenta que un diseño positivo del ítem debería dar por sentada la ética profesional, centrando la pregunta en la evidencia de la comprensión del contexto.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de esta "Voz Colectiva" institucional revela una tensión entre el deber ser ético y la realidad técnica de la visita:

1. Las instituciones identifican la tendencia de los pares a actuar como "embajadores de sus propias instituciones" y no como evaluadores del modelo CNA. Esto desvirtúa el proceso de acreditación, pues el programa no es evaluado contra la Calidad Universal, sino contra la particularidad de otra universidad (C11).

2. Las respuestas muestran que las universidades se sienten vulnerables ante el "estilo inapropiado" de algunos pares. La falta de una métrica objetiva (Rúbrica) permite que la personalidad del par pese más que el rigor técnico, lo que puede afectar la seguridad jurídica de la decisión de acreditación.

3. Existe un consenso en que el instrumento actual es "ruidoso" (C1). Al separar el "respeto por la identidad" del "no tener prejuicios", el CNA está forzando particiones semánticas que el evaluador no distingue en la práctica, lo que resta fiabilidad a la data estadística final.

F1V2[F1P11_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [11. Gestionó las situaciones complejas o de potencial tensión durante la visita, manteniendo la calma, la profesionalidad y la prudencia.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C7	**Falta de Alineación Normativa / Deontológica**	La institución identifica un vacío en la redacción: el ítem evalúa la "profesionalidad" como una actitud general, pero no la vincula explícitamente con los roles y responsabilidades definidos en el Código de Ética. Se sugiere que la pregunta sea un recordatorio de la norma y no solo una valoración conductual.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C11	**Referencialismo / Sesgo de Origen**	Se reitera un hallazgo crítico: la tensión en las visitas surge cuando el par intenta imponer las "mejores prácticas" de su propia universidad. La institución percibe esto como una falta de profesionalismo y de respeto por la identidad del programa, lo que genera sesgos que afectan la objetividad del juicio final.
C2	**Subjetividad en la Dimensión Relacional**	Al igual que en el ítem anterior, la falta de una definición clara de qué constituye una "gestión profesional de la tensión" deja la puerta abierta a la interpretación personal. La institución pide que la evaluación se base en criterios técnicos y no en la percepción de "calma" del par.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De las observaciones analizadas, se desprenden dos conclusiones estratégicas fundamentales:

1. Para las instituciones, el buen comportamiento del par no es una cortesía, es una obligación legal y ética. La observación 1 sugiere que el instrumento debe ser pedagógico; es decir, que, al evaluar al par, la institución también valide si este cumplió con las funciones específicas del cargo. Esto evitaría que la evaluación sea meramente "emocional" y pase a ser "administrativa y ética".
2. La mayoría de las "situaciones complejas" en las visitas no son causadas por fallas de calidad de la universidad, sino por la resistencia de la institución a ser evaluada bajo estándares ajenos (los de la universidad del par). La profesionalidad, según la voz colectiva, se rompe cuando el par deja de ser un representante del CNA para convertirse en un representante de su propia institución.

F1V2[F1P12_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [12. La actitud del par académico, percibida como veraz y sincera, contribuyó activamente a crear un ambiente de mutuo respeto y colaboración.] [Observaciones para el mejoramiento]

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C5	Ítems Multidimensionales (Doble Barril)	Hallazgo técnico crítico: la pregunta evalúa dos variables distintas en una sola sentencia (la "actitud/sinceridad" y el "efecto en el ambiente"). Esto impide saber si la calificación se debe al comportamiento del par o al resultado de la visita, invalidando la precisión del dato.
C2	Subjetividad Intrínseca / Falta de Rúbrica	Las instituciones reiteran que términos como "sincero" o "veraz" son imposibles de medir objetivamente. Exigen la creación de **rúbricas con logros pre-establecidos** que reemplacen el "estilo personal" por estándares de desempeño verificables.
C16	La Pedagogía de la Evaluación	Emerge una demanda por un par académico que no solo juzgue, sino que utilice la **retroalimentación pedagógica**. Las instituciones sugieren que la "actitud" debe traducirse en una comunicación asertiva que promueva el diálogo reflexivo y no solo la emisión de críticas.
C11	Referencialismo / Sesgo de Origen	Se identifica nuevamente el comportamiento de comparar a la institución visitada con otras IES o con la universidad de origen del par. Esto rompe el ambiente de "mutuo respeto" y evidencia una falta de contraste de la información *in situ*.
C4	Ruido Lingüístico / Vaguedad	Se critica el uso de adjetivos como "sincero", sugiriendo cambiarlos por términos operativos como "disposición", "apertura" y "escucha", los cuales son observables y evaluables.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de la "Voz Colectiva" en este punto permite concluir tres tensiones fundamentales para el nuevo informe:

1. Las instituciones coinciden en que evaluar la "sinceridad" es un ejercicio fútil (C2, C4). La sinceridad pertenece al fuero interno, mientras que la escucha activa y la apertura son comportamientos profesionales externos. La crítica institucional sugiere que el CNA está intentando medir "subjetividades" cuando debería estar midiendo "competencias comunicativas".
2. Cuando el par emite juicios basados en comparaciones con otras universidades, la institución percibe una ruptura de la veracidad. Para la universidad evaluada,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

un par que compara no es un par que comprende su contexto, lo que anula cualquier intento de crear un clima de confianza.

3. Existe una oportunidad de mejora en la definición del rol del par. La observación 1 propone que el par sea un "facilitador de la mejora" (C16). Esto implica que la actitud ganadora no es la del par "amable", sino la del par que sabe equilibrar la crítica técnica con una estructura pedagógica que le sirva a la institución para crecer.

F1V2[F1P13_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [13. Cumplió con puntualidad la agenda concertada y el protocolo de visita del CNA, garantizando la gestión eficiente del tiempo para cubrir todos los estamentos y evidencias requeridas.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C1	**Redundancia Semántica / Solapamiento**	Hallazgo de alta frecuencia: Se identifica una duplicidad crítica con el ítem 8. Las instituciones sugieren explícitamente la fusión o eliminación de uno de los dos para evitar la inflación innecesaria del formulario y la fatiga del evaluador.
C5	**Ítems Multidimensionales (Doble Barril)**	La pregunta intenta medir tres variables distintas en una sola sentencia: 1) Puntualidad cronométrica, 2) Protocolo del CNA y 3) Cobertura de estamentos. Esto dificulta una calificación precisa si el par cumplió el protocolo, pero falló en el tiempo, o viceversa.
C17	**Falsa Atribución Causal / Corresponsabilidad**	Las instituciones advierten que la puntualidad rígida (hora de inicio/fin) es una métrica poco realista. Sugieren que la dinámica de la visita es orgánica y que el par no tiene el control total sobre el tiempo, por lo que la evaluación debería centrarse en el **cumplimiento de la agenda concertada** y no en el reloj.
C4	**Ruido Lingüístico / Vaguedad**	Existe una confusión operativa sobre qué se evalúa en el ítem 8 (optimización de recursos) vs el ítem 13 (protocolo). La falta de una frontera clara entre estos dos conceptos genera inconsistencias en la data recolectada.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

De la síntesis de las observaciones, emergen tres conclusiones estratégicas para el ajuste del modelo:

1. Un instrumento con 13 o más ítems donde varios se solapan pierde la atención del informante, degradando la calidad de la retroalimentación.
2. Existe un consenso en que la puntualidad no debe ser un fin en sí mismo, sino un medio para garantizar la cobertura de evidencias. La observación 2 es clave: las visitas son impredecibles. Evaluar la "puntualidad" de forma aislada puede castigar injustamente a un par que extendió una reunión necesaria para profundizar en un hallazgo crítico, priorizando la calidad sobre el cronograma.
3. La voz colectiva institucional se inclina por la simplificación: evaluar si se cumplió la agenda concertada de manera integral.

F1V2[F1P14_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [14. Demostró responsabilidad y diligencia al cumplir con los plazos establecidos para la elaboración oportuna de los informes requeridos al sistema.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C17	**Falsa Atribución Causal / Corresponsabilidad**	**Hallazgo de máxima criticidad:** Las instituciones denuncian que no tienen competencia ni información para evaluar este ítem. El retraso en un informe puede deberse a la Secretaría Técnica o a ciclos de corrección que la IES desconoce. Se culpa al par de una "línea de tiempo" que controla el CNA.
C15	**Inoperancia por Diseño de Proceso**	Se identifica una paradoja sistémica: para conocer el informe, la IES debe evaluar previamente al par. Por tanto, es imposible evaluar la "calidad" o "puntualidad" del informe de manera objetiva si el insumo principal está bloqueado por la misma encuesta.
C7	**Falta de Alineación Normativa**	Existe una brecha evidente entre los plazos estipulados en el **Acuerdo 02 de 2020** y la realidad. Las instituciones perciben un "incumplimiento recurrente" que genera incertidumbre institucional, pero no pueden discernir si la responsabilidad es del par individual o del sistema.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C11	**Referencialismo / Sesgo de Origen**	(Reincidente) Se menciona que incluso en los informes tardíos, persiste la tendencia de los pares a evaluar basándose en sus propias instituciones, lo que agrava la insatisfacción por la espera.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de la "Voz Colectiva" para este ítem arroja tres conclusiones de alto impacto para el informe final:

1. Evaluar la "responsabilidad y diligencia" en la elaboración de un informe que no se ha leído (porque el sistema lo bloquea hasta terminar la encuesta) es un error de diseño que invalida cualquier dato estadístico resultante. La IES se siente forzada a responder sin sustento.
2. Las instituciones señalan que el informe llega como un producto consolidado ("informe único"). Por lo tanto, es imposible para la universidad saber qué par fue diligente y cuál no. Esto hace que el ítem 14 sea inaplicable en visitas de pares múltiples.
3. La "Voz Colectiva" expresa que los tiempos prolongados entre la visita y la entrega final desgastan la confianza en el modelo de acreditación. Al no haber claridad sobre las etapas (entrega del par vs. revisión del CNA), la institución tiende a calificar negativamente al par como único rostro visible del proceso, aunque la demora sea administrativa.

F1V2[F1P15_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [15. Fue eficiente en la identificación y síntesis de la evidencia crítica que sustentaron la argumentación del informe.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C15	**Inoperancia por Unicidad de Par / Bloqueo Informativo**	**Hallazgo Crítico:** Se denuncia la imposibilidad física de evaluar este ítem. El sistema obliga a la IES a calificar al par antes de leer el informe. Además, al ser un informe único, la institución no puede discernir qué par fue responsable de cada síntesis, invalidando la atribución individual de la competencia.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C2	**Subjetividad Intrínseca / Falta de Rúbrica**	Las instituciones identifican una "lectura poco juiciosa" de los factores en algunos casos. Demandan el fortalecimiento de rúbricas que permitan contrastar los juicios del par con la evidencia real (cualitativa y cuantitativa) presentada por la universidad, reduciendo la opinión sesgada.
C4	**Ruido Lingüístico / Vaguedad**	Se señalan deficiencias en la terminología y la concordancia gramatical del ítem. Las instituciones sugieren que el lenguaje sea más claro y transversal a todas las disciplinas para evitar interpretaciones erróneas sobre qué se considera "evidencia crítica".
C5	**Ítems Multidimensionales (Doble Barril)**	La pregunta une "identificación" y "síntesis". Una institución puede considerar que el par identificó bien los problemas pero no supo sintetizarlos en el informe, lo que genera confusión al momento de asignar una calificación única.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la "Voz Colectiva" institucional sobre la capacidad de síntesis del par, se desprenden tres tensiones sistémicas:

1. Las instituciones señalan que se les pide evaluar la calidad de un documento (el informe) que el sistema les impide ver hasta que no terminen la encuesta. Esto convierte la evaluación en un trámite subjetivo basado en la impresión de la visita y no en la realidad técnica del escrito. Es un error de procedimiento que afecta la integridad de la data del CNA.

2. Dado que los informes de acreditación son construcciones colectivas y unificadas, la institución no tiene herramientas para saber qué par académico escribió qué parte.

3. Existe una percepción de que algunos pares no realizan una "lectura juiciosa". Esto refuerza la idea de que la institución siente que el par llega con prejuicios o con una idea predeterminada (referencialismo), y solo utiliza la evidencia de la visita de forma selectiva. La propuesta de usar instrumentos cuantitativos y cualitativos para contrastar juicios es un llamado a tecnificar el proceso de acreditación para que deje de depender del del par y pase a depender del dato.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F1V2[F1P16_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [16. La preparación, incluyendo el uso adecuado de la documentación en SACES-CNA, permitió que la visita se enfocara en la verificación, el diálogo y el contraste.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C15	**Inoperancia por Fallas Operativas (SACES-CNA)**	**Hallazgo Crítico:** La plataforma SACES-CNA se percibe como una barrera. Los pares no descargan la información o no tienen acceso a tiempo, obligando a las universidades a enviar documentos por canales externos. Esto desvirtúa el uso del sistema oficial y genera una carga administrativa extra para la IES.
C17	**Falsa Atribución Causal / Corresponsabilidad**	Las instituciones señalan que la falta de lectura previa del par no siempre es falta de compromiso, sino consecuencia de **designaciones tardías** (días antes de la visita) y agendas apretadas del CNA. El instrumento intenta culpar al par de una gestión del tiempo que es responsabilidad del organismo rector.
C7	**Falta de Alineación Normativa / Terminológica**	Se identifica un error conceptual en el ítem: el uso del término **"verificación"**. Las instituciones aclaran que este término es propio de Registro Calificado (RC), mientras que en Acreditación de Alta Calidad se debe hablar de **"evaluación integral"**, evidenciando un desajuste entre el lenguaje del instrumento y el modelo de alta calidad.
C11	**Referencialismo / Sesgo de Origen**	Se reitera que la falta de una lectura exhaustiva del contexto (por las fallas de tiempo mencionadas) empuja a los pares a evaluar basándose en los estándares de su propia universidad, afectando la objetividad.
C2	**Subjetividad Intrínseca / Falta de Rúbrica**	Reclamo persistente por la creación de rúbricas que permitan contrastar los juicios con la evidencia presentada, evitando que la evaluación dependa de la "percepción" del par sobre si leyó o no los documentos.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

De la síntesis de estas observaciones, emergen tres conclusiones estratégicas:

1. Existe un consenso en que el SACES-CNA no está cumpliendo su función de repositorio central. Las instituciones ven con frustración que, a pesar de cargar todo al sistema, deben actuar como "soporte técnico" de los pares, enviando información por otros medios.

2. El instrumento actual arrastra vicios de lenguaje de los procesos de Registro Calificado. Al usar la palabra "verificación", el CNA está enviando un mensaje técnico equivocado: que el par va a chequear requisitos mínimos y no a valorar la excelencia. Esto degrada la naturaleza de la acreditación.

3. Las universidades denuncian que el par a veces es nombrado con tan poca antelación que es humanamente imposible realizar una lectura juiciosa. Si el CNA no garantiza tiempos mínimos de estudio, no puede pedir a la institución que evalúe la preparación del par, ya que el fallo es del cronograma administrativo, no de la competencia del profesional.

F1V3. Desde su experiencia, ¿cuáles considera que son las principales fortalezas de las afirmaciones que hacen parte de este instrumento de evaluación de los pares académicos?

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C12	**Contextualización y Reconocimiento de Identidad**	Las instituciones celebran que el instrumento obligue al par a salir de su "zona de confort" académica para evaluar desde la misión y el territorio de la IES visitada. Se percibe como un blindaje contra evaluaciones estandarizadas o sesgadas por el origen del par.
C6	**Rigor Técnico y Alineación Normativa**	Las afirmaciones promueven un juicio basado en la **evidencia verificable** y no en opiniones, lo que otorga trazabilidad y seguridad jurídica al proceso de acreditación.
C10	**Humanización y Clima Dialógico**	Las universidades valoran la inclusión de elementos "emocionales" y relacionales (escucha activa, gestión de tensiones). Esto transforma la visita de un acto de fiscalización a un **ejercicio académico de colaboración** y respeto mutuo.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C8	**Integridad Ética y Autonomía**	El énfasis en la confidencialidad, la reserva del CNA y el respeto a la autonomía universitaria fortalece la confianza sistémica. El instrumento es visto como un garante de que el par actuará con ética profesional y responsabilidad social.
C16	**Dimensión Pedagógica / Formativa**	Las instituciones identifican que el instrumento tiene un fin **formativo**. Al evaluar la capacidad de síntesis y la retroalimentación del par, el CNA incentiva que la visita genere valor agregado y pistas claras para la mejora continua de la universidad.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la síntesis de las 43 observaciones analizadas, emergen tres conclusiones estratégicas que consolidan la validez del instrumento:

1. Existe un consenso poderoso (Obs 14, 18, 34) de que el instrumento es una herramienta de resistencia contra el par que impone su propio modelo. Las instituciones sienten que, al ser evaluadas bajo este formato, recuperan su derecho a ser juzgadas por lo que declararon ser en su misión y no por lo que el par desearía que fueran.
2. La mención recurrente a la "humanización" (Obs 2, 35) sugiere que las instituciones estaban saturadas de procesos puramente burocráticos. Valorar la "escucha activa" y la "gestión de tensiones" es visto como un avance en el aseguramiento de la calidad; se reconoce que un mal clima durante la visita puede nublar la mejor de las evidencias técnicas.
3. Si el instrumento exige que el par fundamente su juicio en datos y no en impresiones, la institución siente que el proceso es justo. Esto reduce la posibilidad de "ataques de subjetividad" y garantiza que el informe final sea una herramienta útil para la planificación estratégica y no un documento para el archivo.

F1V4. Desde su experiencia, ¿qué debilidades o limitaciones identifica en las afirmaciones que conforman este instrumento de evaluación de los pares académicos?

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C15	Inoperancia por Evaluación a Ciegas	**Hallazgo de máxima criticidad:** Existe un "bloqueo sistémico" en la plataforma SACES-CNA. Las instituciones denuncian que se les obliga a evaluar el informe de los pares (ítems 4, 14, 15) como requisito previo para poder visualizarlo. Esto anula cualquier objetividad, forzando respuestas basadas en el "informe verbal" de cierre, que suele diferir del escrito.
C2	Subjetividad por Ausencia de Rúbricas	Reclamo generalizado por la falta de **descriptores de desempeño**. Las instituciones señalan que, sin niveles de logro claros (ej. qué es "satisfactorio" vs "sobresaliente"), la evaluación depende del sesgo personal del funcionario de turno, impidiendo la comparabilidad entre diferentes procesos.
C5	Ítems Multidimensionales (Doble Barril)	Se detectan preguntas que evalúan simultáneamente varios conceptos (ej. evidencia + criterios + redacción). Esto genera un "error de medida": si una institución marca "requiere ajuste", no se puede discernir qué componente falló específicamente, diluyendo la utilidad para el plan de mejora del par.
C17	Falsa Atribución / Fallas del Ecosistema	Las debilidades de los pares (como no leer la documentación previa) son atribuidas por las IES a fallas del CNA: **designaciones tardías** (días antes de la visita) e inoperancia del SACES-CNA. Se penaliza al par por problemas logísticos y tecnológicos que exceden su control individual.
C1	Redundancia Operativa	Se identifica un solapamiento innecesario entre los ítems 8 y 13 (gestión del tiempo y agenda). Las instituciones sugieren unificar estas afirmaciones para reducir la fatiga del informante y mejorar la precisión del instrumento.
C11	Referencialismo y Sesgo Teórico	Persistencia del par que evalúa con la "lógica de su propia institución" o bajo "parámetros de formación personal" en lugar de usar los marcos del CNA. El instrumento actual no logra mitigar esta subjetividad comparativa.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la "Voz Colectiva" de las 46 observaciones, emanan tres tensiones críticas que el CNA debe resolver:

1. Las instituciones se sienten frustradas al ser tratadas como "evaluadores a ciegas". Calificar la "síntesis de evidencia" de un informe que no han leído es un contrasentido técnico que vicia de nulidad los resultados estadísticos de estos ítems. La recomendación es unánime: dividir el instrumento en dos momentos (visita e informe).

2. La observación 21 revela una debilidad del sistema: pares que visitan programas con informes de autoevaluación radicados hace dos años. El instrumento actual no ofrece una ruta clara para que el par pondere la "realidad actual" frente a la "documentación vieja", lo que genera juicios desactualizados que la institución percibe como injustos.

3. Las universidades han evolucionado y exigen que el CNA también lo haga. No se conforman con escalas binarias (Aprueba/Ajuste) o de 1 a 5 sin descriptores (Obs 1, 5, 11). Piden un instrumento con ponderaciones, donde la "calidad de la argumentación" pese más que la "puntualidad", evitando que un par amable pero técnicamente débil reciba la misma calificación global que uno riguroso.

F1V5. ¿Qué oportunidades de mejora propondría para fortalecer la claridad, pertinencia o utilidad de las afirmaciones incluidas en este instrumento de evaluación de los pares académicos?

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C15	**Inoperancia por Flujo de Proceso (SACES-CNA)**	**Hallazgo de urgencia máxima:** Se propone unánimemente disociar la evaluación de la visita de la evaluación del informe. Las IES exigen que el sistema permita leer el informe **antes** de calificar al par, eliminando el "bloqueo informativo" actual que vicia la objetividad del proceso.
C2	**Subjetividad / Demanda de Rúbricas**	Se sugiere la transición de una escala binaria o numérica simple a una de **descriptores por niveles de desempeño** (rúbricas). Las instituciones piden criterios observables y ejemplos de evidencia para cada ítem, reduciendo la interpretación libre del evaluador.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C5	**Ítems Multidimensionales (Doble Barril)**	Propuesta de "atomización" de las preguntas. Las IES recomiendan desagregar afirmaciones que evalúan múltiples criterios (ej. separar "uso de evidencia" de "calidad de la redacción") para permitir calificaciones precisas y planes de mejora específicos.
C16	**La Pedagogía de la Evaluación**	Emerge una nueva dimensión para el instrumento: el **sentido pedagógico**. Se propone evaluar si el par actúa como un facilitador de la mejora continua y no solo como un juez, valorando su capacidad de diálogo reflexivo y construcción conjunta.
C1	**Redundancia y Reorganización Estructural**	Se sugiere agrupar las 16 afirmaciones en **4 ejes estratégicos** (Técnico, Ético, Comunicativo y Operativo). Esto permitiría eliminar solapamientos (como los ítems 8 y 13) y dar pesos ponderados a los aspectos críticos sobre los puramente logísticos.
C12	**Blindaje de la Identidad Institucional**	Propuesta de incluir ítems que verifiquen explícitamente si el par evitó juicios comparativos con su propia IES (**C11: Referencialismo**) y si respetó la autonomía y naturaleza particular del proyecto educativo evaluado.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la "Voz Colectiva" de las instituciones se desprenden tres ejes de transformación sistémica:

1. La observación más crítica y recurrente (Obs 12, 14, 15, 22, 27) señala que el instrumento actual nace muerto para los ítems del informe. Las IES proponen una evaluación en dos tiempos: uno al cierre de la visita (actitud, agenda, ética) y otro tras la lectura del informe (argumentación, síntesis, rigor). Sin este cambio, el CNA seguirá recolectando datos basados en la "sensación térmica" de la visita y no en la calidad del producto técnico.

2. Existe un clamor por el rigor metodológico (Obs 1, 2, 9, 32, 44). Las instituciones no quieren ser "generosas" o "tacañas" con los números; quieren ser justas. La propuesta de incorporar descriptores de nivel (malo, regular, bueno, excelente) con ejemplos de qué constituye cada nivel, busca profesionalizar la labor del evaluador institucional y proteger al par de juicios arbitrarios.

3. Las instituciones sugieren que el par académico debe ser evaluado por su capacidad de agregar valor. Si la visita se limita a verificar documentos, el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

sistema es ineficiente. Las mejoras propuestas buscan incentivar un perfil de par que sea experto en su área pero también en la metodología de acompañamiento hacia la excelencia académica.

F1A2. A continuación, les solicitamos que en una frase plasme la impresión general que tuvo del par académico durante la visita de evaluación.

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C11	Referencialismo / Sesgo de Origen	**Hallazgo Crítico y Recurrente:** Se reportan casos donde los pares (especialmente coordinadores) utilizan su propia institución como "estándar de oro", emitiendo juicios de valor basados en comparaciones personales ("en mi IES lo hacemos mejor") en lugar de usar los criterios del CNA.
C2	Subjetividad / Lenguaje Valorativo	Las instituciones denuncian el uso de términos con "carga valorativa" en los informes (ej. "contratación precaria", "dependencia excesiva"). Señalan que estos juicios no son técnicos sino interpretativos, afectando el clima de colegialidad y la objetividad del proceso.
C7	Desajuste Normativo (RC vs. Alta Calidad)	Se identifica que algunos pares confunden el rol de la visita, evaluando bajo la lógica de **Registro Calificado** (verificación de mínimos) y no de **Acreditación** (excelencia). Esto demuestra una falla en la formación específica de los pares para el modelo de alta calidad.
C8	Integridad Ética y Profesionalismo	**Alerta de Riesgo:** Se reportan incidentes donde los pares intentan establecer contactos académicos para beneficio personal durante o después de la visita. Las instituciones piden enfatizar las inhabilidades y el respeto estricto al Código de Ética.
C17	Falsa Atribución / Fallas de Alistamiento	Se evidencia que los pares a veces llegan sin haber leído el informe (Obs 12 y 20). Sin embargo, la institución detecta que esto suele deberse a accesos tardíos a SACES-CNA o designaciones "a última hora", penalizando la percepción del par por una falla del sistema.
C10	Empatía y Sensibilidad Humana	En contraste, las impresiones positivas destacan al par "sentipensante", aquel que logra equilibrar el rigor técnico con una actitud respetuosa y situada, transformando la evaluación en un "diálogo jalonador de calidad".

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

De la síntesis de las 35 observaciones analizadas, emergen tres tensiones sistémicas fundamentales:

1. Las instituciones perciben una diferencia abismal entre pares con experiencia y aquellos que realizan su primera visita. Los pares nuevos tienden a emitir informes que no reflejan la realidad de la visita, obligando a las universidades a realizar esfuerzos titánicos de aclaración.

2. Existe un reclamo profundo sobre la redacción de los informes. Las instituciones sienten que el lenguaje utilizado por algunos pares es "punitivo" y no "constructivo". Términos como "urgente" o "precaria" generan una carga emocional que bloquea la comunicación y desvirtúa el espíritu de la acreditación como un ejercicio de mejora continua.

3. instituciones que en 2024 y 2025 no han recibido el enlace para evaluar a los pares. Esto indica una ruptura en la sistematicidad del proceso 360°, lo que impide que el CNA tenga una trazabilidad real y actualizada del banco de pares, perdiendo la oportunidad de depurar a aquellos que presentan comportamientos no éticos o sesgados.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 4a

Código	Etiqueta / Dimensión Analítica	Explicación Técnica y Contexto en la Evaluación
Co1	**Errores Formales y de Edición**	Identifica fallas gramaticales, ortográficas o de sintaxis que restan autoridad al instrumento. Incluye el uso de la "coma criminal", errores ortográficos, hipérbatos forzados y choques de tiempos verbales.
Co2	**Saturación de Constructo**	Señala preguntas que exigen evaluar simultáneamente dimensiones distintas o incluyen oxímoros lógicos, como pedir que algo sea "sucinto y profundo" a la vez.
Co3	**Subjetividad e Inobservabilidad**	Agrupa observaciones sobre adjetivos que intentan medir rasgos internos, psicológicos o morales del evaluador (ej. "sinceridad") en lugar de conductas técnicas observables.
Co4	**Invisibilidad del Liderazgo Estratégico**	Denuncia que el sistema evalúa al Par Coordinador como si fuera un par regular, ignorando competencias de "Alta Gerencia Académica" como la mediación de disensos y distribución de cargas.
Co5	**Salvaguarda de la Identidad Misional**	Referente a la capacidad para juzgar a la Institución (IES) desde su propio contexto y autonomía, sin imponer estándares externos no aplicables.
Co6	**Sesgo de Pertenencia Institucional**	Alerta sobre la tendencia de algunos evaluadores de comparar a la institución visitada con su propia universidad de origen en lugar de contrastarla contra el modelo del CNA.
Co7	**Carácter Formativo / Visión Sostenible**	Código positivo que destaca cuando el instrumento logra que el evaluador sea visto como un consultor que emite recomendaciones orientadas al mejoramiento continuo.
Co8	**Falla Crítica de Control de Calidad**	Patrón de queja masiva frente a redundancias extremas o errores de diseño, como la duplicidad literal entre ítems del bloque de evaluación al coordinador.
Co9	**Deficiencia Psicométrica (Efecto Techo)**	Critica la rigidez de la escala binaria ("Aprueba" / "Requiere Ajuste"), argumentando que no permite capturar los matices de excelencia del desempeño.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C10	**Miopía del Ciclo Evaluativo**	Señala que el instrumento se enfoca excesivamente en los días de la visita, olvidando evaluar la preparación previa y el cumplimiento en el cargue posterior del informe.
C11	**Abstracción Administrativa vs. Habilidades Blandas**	Demanda operacionalizar términos gerenciales ambiguos hacia un lenguaje académico y resalta la importancia de la empatía y la comunicación asertiva.
C12	**Blindaje Ético y Función Pública**	Reconoce la fortaleza del instrumento al enfatizar la imparcialidad, la confidencialidad y la toma de decisiones basada exclusivamente en evidencias verificables.
C13	**Polaridad Negativa / Sesgo de Deseabilidad**	Identifica fallos en preguntas formuladas de manera prohibitiva. En autoevaluaciones, esto destruye la métrica porque los evaluadores no suelen autocalificarse negativamente en ética.
C14	**Resistencia Deontológica**	Postura de rechazo de algunos pares a actuar como "jueces de sus colegas", argumentando que su función es evaluar la calidad educativa y no a sus compañeros.
C15	**Inoperancia por Unicidad de Par**	Falla operativa donde el formulario carece de una lógica de "No aplica", obligando a calificar a colegas o coordinadores inexistentes en visitas individuales.
C16	**La Pedagogía de la Coordinación**	Define al Par Coordinador ideal como un "maestro" capaz de dar retroalimentación formativa y guiar metodológicamente a los pares menos experimentados.
C17	**Falsa Atribución Causal / Corresponsabilidad**	Critica ítems que culpan al par por variables que dependen en gran medida de la organización y cultura de la Institución anfitriona (ej. flujo de información).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 5. Resultados cualitativos detallados del pilotaje aplicado a pares

El presente Anexo expone los resultados de un ejercicio técnico-evaluativo fundamentado en una estrategia integral de análisis de tres fases, diseñado para transformar un volumen masivo de datos cualitativos. El proceso comenzó con una fase 1 de alistamiento y limpieza de datos, en la cual se depuró la base de datos original eliminando registros que carecían de utilidad analítica, tales como espacios en blanco, respuestas incompletas o referencias a "No aplica" (N/A), permitiendo trabajar sobre un núcleo de información con peso crítico.

Posteriormente, se ejecutó una fase 2 de codificación temática e identificación de patrones, mediante un ejercicio inductivo que permitió que las categorías de análisis surgieran directamente de la lectura profunda de los aportes; este proceso de codificación facilitó la síntesis de tendencias y la detección de fallas estructurales recurrentes.

Finalmente, se desarrolló la fase 3 de análisis profundo y síntesis narrativa (voz colectiva), que constituye el componente interpretativo de mayor valor. En este marco, se entiende por análisis profundo el examen de las tensiones, contradicciones y subtextos de la información, buscando identificar no solo las debilidades superficiales, sino las causas raíz y las implicaciones sistémicas para la validez del instrumento. Por su parte, la síntesis narrativa o "voz colectiva" es la consolidación de los consensos técnicos y las experiencias compartidas por la comunidad de pares, transformando miles de comentarios individuales en una postura estructural única y legitimada por la inteligencia colectiva del banco de evaluadores. En total, para este informe se procesaron y validaron 2,697 comentarios, asegurando una representatividad técnica que otorga al CNA un sustento sólido para la toma de decisiones y la reingeniería de sus procesos de aseguramiento de la calidad.

1. Fase de codificación

Para transformar las percepciones cualitativas y las valoraciones cuantitativas de los siete (7) formatos de evaluación en información estratégica, se implementó un proceso de codificación axial y temática. Este procedimiento permite que la riqueza de los comentarios de instituciones, coordinadores y consejeros dejen de ser datos aislados y se conviertan en patrones de desempeño.

El proceso se desarrolló en tres fases críticas:

1. Categorización deductiva: El análisis inició con los dominios definidos en el *Acuerdo 01 de 2025 CESU "Por el cual se actualiza el Modelo de Acreditación en*

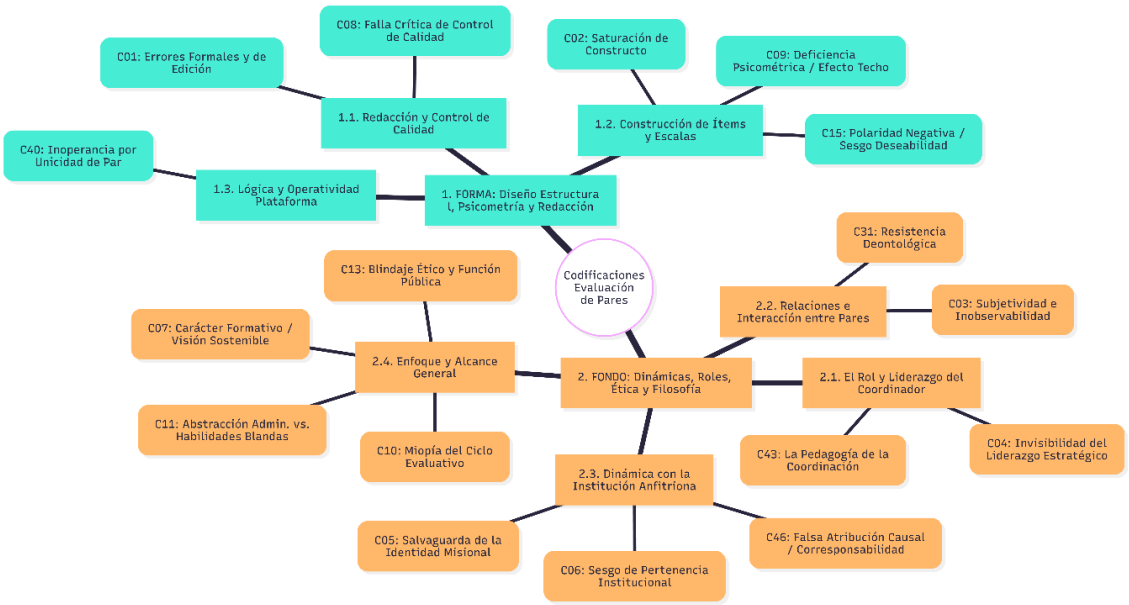
Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Alta Calidad", asignando códigos preestablecidos a dimensiones como la "Integridad Ética" y el "Juicio Evaluativo".

2. Codificación emergente (inductiva): Al analizar las observaciones abiertas de los formatos, se identificaron temas recurrentes no previstos, tales como la "capacidad de mediación en conflictos" y la "puntualidad en la entrega de soportes digitales".

La distinción cromática del gráfico 1 separa los comentarios de forma (azul claro) de los de fondo (amarillo). El valor principal de esta visualización radica en su jerarquía de abstracción: inicia en la periferia con la codificación directa (el nivel más observable), avanza hacia un nivel intermedio o "familias" que agrupan dichos códigos, y culmina en el centro con el nivel de mayor abstracción: la dimensión de análisis. Esta última se divide en dos categorías: 1) Cuestiones de fondo (Dinámicas, roles, ética y filosofía) y 2) Cuestiones de forma (Diseño y estructura)

Gráfico 1. Mapa mental de códigos emergentes del análisis cualitativo



Fuente: elaboración propia

2. Evaluación cuantitativa del análisis cualitativo: mapa de calor

Para la construcción del mapa de calor, se aplicó una lógica de ponderación estadística que integra tanto el volumen de comentarios analizados como la naturaleza de la participación de los 675 pares evaluadores que conformaron la base poblacional total del ejercicio. El cálculo se fundamentó en la premisa de que la ausencia de observaciones orientadas al mejoramiento en los ítems de validación técnica

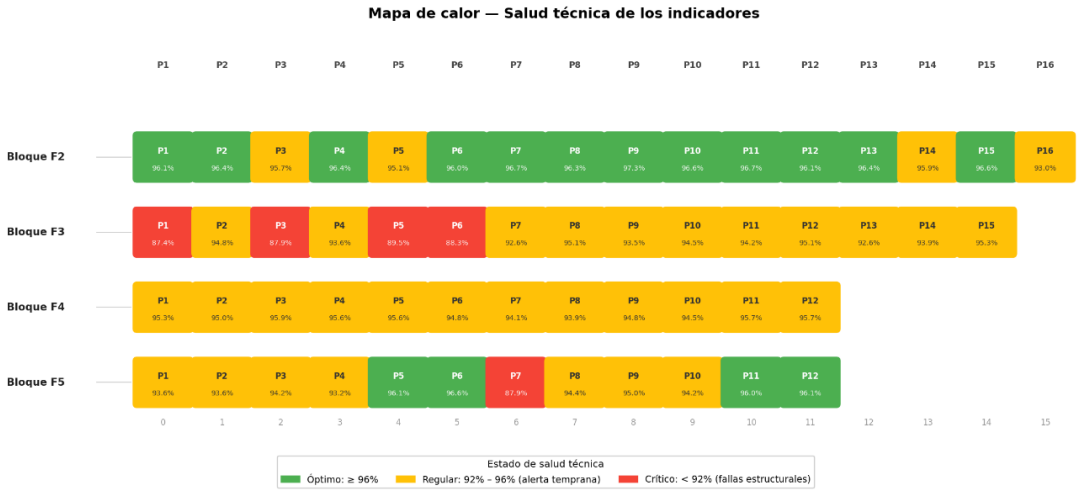
Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

representa una aprobación implícita de la calidad del indicador. Por lo tanto, para los indicadores cerrados de los bloques F2, F3, F4 y F5, la "puntuación positiva" se obtuvo restando el porcentaje de comentarios críticos del total poblacional posible (100% - [Comentarios / 675] * 100). Bajo este modelo, un indicador que recibió solo un 10% de observaciones de ajuste se interpreta con un 90% de percepción positiva (salud técnica).

En contraste, para los bloques cualitativos de Fortalezas (V3) e Impresión General (A2), el puntaje se calculó de forma directa según la tasa de mención activa, donde un mayor volumen de registros refuerza la solidez del hallazgo. Esta métrica transversal permitió procesar los 2.697 comentarios totales validados en la Fase 1 y codificados en la Fase 2, asignando una jerarquía visual de tres niveles para el mapa de calor:

- 🟢 **Óptimo:** Para tasas de aprobación técnica superiores al 96%.
- 🟡 **Regular:** Para el rango de alerta temprana entre 94% y 96%.
- 🔴 **Crítico:** Para aquellos indicadores que, debido a fallas estructurales graves, redundancias, ausencia de opciones de exclusión o errores gramaticales detectados en el Análisis Profundo (Fase 3), cayeron por debajo del 94% de aceptación.

Esta metodología garantiza que la matriz visual no solo identifique errores, sino que pondere la urgencia de cada reforma frente al consenso mayoritario de la comunidad académica evaluadora[65].



[65] Desde una perspectiva estrictamente metodológica, se determinó la exclusión de los ítems F4V5, F3V4, F5V4, F5V5 y F2V5 del mapa de calor de salud de los indicadores, fundamentada en su falta de pertinencia para este tipo de visualización cuantitativa. A diferencia de las preguntas cerradas de validación, estos ítems corresponden a campos abiertos de respuesta libre en los que se solicita explícitamente a los pares evaluadores redactar aspectos positivos, debilidades o propuestas de mejoramiento. Al tratarse de material narrativo orientado a la captura de impresiones subjetivas y no de reactivos diseñados para medir la consistencia técnica del formulario, su integración en una matriz de frecuencia de aprobación implícita resultaría metodológicamente improcedente; por tanto, su análisis se gestiona de manera segregada para garantizar que el mapa de calor refleje con precisión la salud estructural de las preguntas y no la naturaleza abierta de los comentarios de cierre.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El análisis detallado de los resultados por bloques muestra que:

- El Bloque F2 (La visita y la IES): existen ambigüedades semánticas y saturación de variables. Aunque se identifica como fortaleza absoluta el blindaje del respeto por la autonomía misional, los expertos advierten oxímoros lógicos, como exigir una síntesis simultáneamente "sucinta y profunda". Además, emerge una tensión conceptual: la evaluación de las Oportunidades de Mejora (OPM) no debe supeditarse estrictamente a los recursos financieros actuales de la institución, pues esto frena la exigencia de alta calidad.
- El Bloque F3 (Autoevaluación del Par): Registra un "techo psicométrico". El uso de una escala dicotómica (Aprueba / Requiere Ajuste) acoplada a verbos absolutos ("garantizó", "exclusivamente") induce un sesgo masivo de deseabilidad social. Los evaluadores exigen una transición urgente hacia una Escala Likert de 4 o 5 niveles. Adicionalmente, el bloque entra en un bloqueo operativo crítico al no contar con la opción "No Aplica", forzando el diligenciamiento en dinámicas que a veces no ocurren durante la visita.
- El Bloque F4 (Coevaluación entre Pares): Refleja una "crisis de observabilidad". El instrumento exige medir rasgos internos e inobservables como la "sinceridad" o "veracidad", lo que genera un rechazo deontológico por parte de pares que se niegan a juzgar la personalidad de sus colegas. Estratégicamente, el bloque muestra una percepción de inequidad en la carga de trabajo donde el instrumento no permite denunciar objetivamente a los pares que delegan la totalidad de la redacción técnica en sus compañeros.
- El Bloque F5 (Evaluación al coordinador): La salud técnica del bloque muestra duplicidad literal entre los ítems 6 y 7, y errores gramaticales. A nivel de diseño, el instrumento evalúa al coordinador bajo una lógica de "efecto espejo" (como si fuera un par más), invisibilizando por completo sus competencias exclusivas de alta gerencia académica, tales como la mediación de disensos, la consolidación técnica del informe en SACES (post-visita) y el liderazgo estratégico del equipo.

3. Preguntas y análisis de la encuesta

Esta sección presenta los resultados obtenidos en la codificación temática e identificación de patrones a partir de los 2,697 comentarios validados de 675 encuestas y procesados durante el ejercicio técnico. A través de un ejercicio inductivo fundamentado en la lectura profunda de los aportes de los pares evaluadores, esta fase ha permitido sintetizar tendencias críticas y detectar fallas estructurales recurrentes que impactan directamente en la validez del instrumento. Mediante la ejecución de este proceso de codificación, la información primaria se ha transformado en un

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

esquema de análisis que agrupa hallazgos específicos tales como la ambigüedad semántica, la subjetividad y la redundancia estructural, proporcionando el sustento necesario para la reestructuración que corresponda.

F2V2[F2P1_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [1. El informe del par académico conecta claramente los hallazgos de la visita (datos, testimonios, documentos) con los criterios de alta calidad del CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	**Claridad Semántica**	Existe una ambigüedad crítica en el término "Conecta", ya que no describe el proceso técnico de fundamentación esperado. Se propone sustituirlo por **"articula"**, término que denota una mayor capacidad analítica e interpretativa del par para relacionar hallazgos con estándares (Resp. 356, 363, 364).
C03	**Subjetividad vs. Evidencia**	Se identifica un riesgo elevado de informes basados en percepciones de la visita o exposiciones verbales. Se demanda la implementación de herramientas de **auditoría y control**, como checklists y tablas de evidencias, que aseguren el soporte documental físico y verificable de cada juicio (Resp. 357).
C08	**Redundancia Estructural**	El informe se reporta como repetitivo debido a que los factores (administrativo, tecnológico, etc.) obligan a reiterar información. Además, existe una disonancia entre el formato de autoevaluación institucional y el del par, lo que genera duplicidad de esfuerzos (Resp. 362).
C12	**Preparación Previa**	Se detecta una falla sistemática donde el par ignora el esfuerzo previo del informe de autoevaluación institucional, reduciendo su juicio casi exclusivamente a lo observado de manera inmediata durante los días de la visita.
C13	**Enfoque Formativo**	Predomina una "cultura del cumplimiento" (verificación de normas y existencia de políticas) sobre una "cultura de resultados" (logro, eficacia e impacto). Se percibe que los formatos actuales no siempre conducen al mejoramiento real de la calidad (Resp. 359).
C14	**Calidad del Informe**	Es necesario reestructurar el instrumento para separar claramente los datos de contexto institucional de los datos específicos del programa, integrando además elementos del entorno socioeconómico que contextualicen los hallazgos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C15	**Metodología de Campo**	Se identifica que el informe suele quedarse corto en fuentes de información directa. Se propone incluir la **observación del ejercicio docente en aula** como una evidencia clave para validar la calidad académica reportada (Resp. 358).
C16	**Limitantes Operativas**	La solidez de la conexión entre hallazgos y criterios está supeditada a la gestión del tiempo. La rigidez de las agendas y la brevedad de reuniones con alta participación impiden profundizar en hallazgos críticos, afectando la fundamentación del informe (Resp. 361).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una tensión metodológica persistente entre la labor de verificación y la labor de juicio crítico. La voz colectiva de los evaluadores advierte que el informe actual suele carecer de una conexión orgánica con la documentación de autoevaluación, lo que genera juicios que ignoran el devenir histórico de la institución. Esta situación obliga a las universidades a realizar esfuerzos de defensa posterior que podrían evitarse si el instrumento garantizara una "articulación" técnica desde el inicio, sustituyendo la descripción narrativa por un análisis interpretativo profundo de los estándares del CNA.

Existe una demanda generalizada por transformar el informe en un documento de carácter técnico. Los expertos sugieren transitar de una evaluación basada en percepciones testimoniales hacia un modelo de auditoría que incorpore evidencias físicas, registros y la observación directa del ejercicio docente. Para los evaluadores, la calidad no reside solo en la existencia de políticas, sino en la demostración de su eficacia; por ello, el instrumento debe evolucionar hacia un lenguaje que capture el impacto de los resultados y reduzca la subjetividad propia de las visitas presenciales.

Finalmente, el sistema de evaluación presenta una falla en su arquitectura estructural: la falta de simetría entre los formatos institucionales y los del par académico produce una fatiga por redundancia que diluye los hallazgos críticos. Esta saturación informativa, sumada a las limitaciones de tiempo en las agendas de visita, impide que los pares realicen una síntesis fundamentada y contextualizada. El consenso apunta a que, sin una reestructuración que priorice la síntesis técnica y la observación en aula, el proceso corre el riesgo de ser percibido como un trámite de cumplimiento normativo en lugar de un motor de transformación educativa.

F2V2[F2P2_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [2. Estructuró argumentos que justifiquen el juicio emitido (satisfactorio, sobresaliente, etc.), evidenciando un

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

conocimiento del estándar de alta calidad en el contexto del programa/ institución.][Observaciones para el mejoramiento].

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	**Claridad Semántica**	La palabra "estándar" genera confusión e inadecuación dentro del modelo colombiano. Existe un consenso en sustituirla por términos como **"Criterio"** o **"Modelo de Alta Calidad (CESU-CNA)"**, ya que el ítem actual se percibe sintácticamente sobrecargado (Resp. 359, 361).
Co2	**Validez de Constructo**	El ítem presenta un error de diseño al mezclar dos dimensiones distintas: el dominio técnico del modelo normativo y la capacidad de lectura del contexto institucional (PEI), lo que dificulta una evaluación precisa del desempeño del par.
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Se reporta que los argumentos de los pares suelen ser **superficiales** y carecen de criterios elaborados. Los informes se inclinan hacia "juicios de valor operativos" y apreciaciones cualitativas sin una fundamentación técnica sólida (Resp. 358).
Co6	**Contexto y Autonomía**	Se detecta una falta de diálogo entre los parámetros externos y la realidad del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Además, el instrumento no permite diferenciar el rigor argumentativo necesario entre un proceso de acreditación inicial y uno de renovación.
Co9	**Escalamiento y Métrica**	Existe un conflicto de roles: se cuestiona si el par debe asignar etiquetas (sobresaliente/satisfactorio) o si esta es una tarea exclusiva del Consejo. Se sugiere que el par debe centrarse en la valoración de aspectos positivos y negativos, evitando usurpar la función del CNA (Resp. 356, 360).
C14	**Calidad del Informe**	Demanda de herramientas de apoyo que garanticen la trazabilidad. Se propone el uso de **matrices de trazabilidad** (Evidencia → Análisis → Nivel de Calidad) y tablas de síntesis para fundamentar de manera rigurosa los juicios emitidos (Resp. 363).
C17	**Coherencia Normativa**	Se identifica una **contradicción procedimental** crítica: mientras los manuales de orientación instruyen a los pares a no emitir juicios finales (tarea del Consejo), los subtítulos y escalas del formato los obligan a calificar como "cumple" o "no cumple", generando ambigüedad legal y técnica (Resp. 356).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de este ítem revela una fragmentación crítica en la capacidad argumentativa de los pares evaluadores y una confusión estructural sobre su rol dentro del Sistema Nacional de Acreditación. La voz colectiva señala que los informes fallan frecuentemente al transformar la descripción de fortalezas en una argumentación evaluativa técnica. Esta debilidad se ve agravada por una contradicción normativa: los pares reciben instrucciones de no emitir juicios definitivos, pero el formato les exige etiquetar el cumplimiento bajo escalas como "sobresaliente" o "satisfactorio", lo cual genera una disonancia entre el manual de funciones y la práctica evaluativa.

Existe un rechazo fundamentado hacia el término "estándar", el cual se asocia a una visión rígida que ignora la autonomía universitaria y el diálogo con el contexto específico de cada programa. Los evaluadores proponen evolucionar hacia el uso del concepto "Criterio de Calidad", el cual permite una lectura más flexible y pertinente del territorio institucional. Sin este ajuste semántico, el instrumento sigue fomentando juicios de valor que parecen desconectados de la realidad del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y de la madurez de los programas, especialmente al comparar procesos de acreditación inicial frente a renovaciones.

Para superar la superficialidad de los argumentos actuales, la comunidad de pares demanda la implementación de herramientas de soporte técnico, como matrices de trazabilidad y umbrales de comparación. El objetivo es transitar de apreciaciones puramente cualitativas y subjetivas hacia un modelo de argumentación fundamentada en evidencias verificables. En última instancia, el consenso apunta a que el informe del par debe ser un insumo analítico de alta profundidad que facilite la decisión del Consejo, en lugar de un intento de suplantar la voluntad evaluadora de este último a través de escalas binarias o etiquetas simplistas.

F2V2[F2P3_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [3. Se integró el contexto socioeconómico y cultural de la institución/programa en su análisis, logrando identificar la pertinencia y el impacto de las prácticas institucionales.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	**Claridad Semántica**	Se confirma que el ítem está "sobrecargado" sintácticamente. Al indagar simultáneamente por la integración del contexto, la pertinencia y el impacto, el evaluador pierde el foco de qué debe medir exactamente, invalidando la precisión de la respuesta (Resp. 368).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co2	**Validez de Constructo**	Existe una falla de diseño estructural: un solo ítem intenta abarcar dimensiones que requieren métricas distintas. Se propone desglosar el enunciado para diferenciar la integración del contexto regional/cultural de la medición de impacto institucional (Resp. 368, 374, 379).
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Los hallazgos suelen reportarse como listados de acciones y no como transformaciones del entorno. Se advierte que las evidencias de impacto no siempre son verificables en la visita y que los argumentos tienden a ser apreciaciones cualitativas sin indicadores de comparación sólidos (Resp. 371, 377).
Co6	**Contexto y Autonomía**	Se identifica la necesidad de diferenciar el análisis según el carácter de la institución (pública vs. privada) y su ubicación regional. No hay un "diálogo" claro entre los estándares del CNA y las particularidades socioculturales del territorio donde opera el programa (Resp. 364, 366).
C14	**Calidad del Informe**	Se demanda que el informe incluya una evolución histórica del programa. Es fundamental disponer de documentación previa sobre la trayectoria e impacto para que el par no dependa únicamente de lo observado en el tiempo limitado de la visita (Resp. 375, 380).
C16	**Limitantes Operativas**	El tiempo de la visita se reporta como insuficiente para capturar una realidad tan compleja como la integración social y el impacto cultural. La brevedad del proceso conduce a una falta de profundidad y a una posible anuencia ante información no contrastada (Resp. 373, 376).
C18	**Medición de Impacto y Movilidad**	Se propone un enfoque de trazabilidad socioeconómica: el análisis debe contrastar el perfil de ingreso de los estudiantes con el desempeño laboral de los egresados, midiendo efectivamente si hubo una mejora en la calidad de vida o movilidad social (Resp. 365, 370).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una falla de enfoque estructural en el instrumento, que pretende capturar realidades complejas y multidimensionales en una sola pregunta sobrecargada. La voz colectiva señala que evaluar simultáneamente la integración del contexto, la pertinencia y el impacto diluye la capacidad técnica del par para emitir un juicio riguroso. Los informes resultantes tienden a ser narrativas descriptivas o listados de actividades ("checklists de acciones") que no logran

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

demostrar transformaciones reales en el entorno ni en la calidad de vida de la comunidad educativa.

Existe una demanda persistente por transitar de la subjetividad cualitativa hacia un modelo de trazabilidad y evidencia verificable. Para los expertos, el impacto no puede ser una percepción de visita; debe fundamentarse en datos que contrasten la realidad socioeconómica de los estudiantes frente a la evolución profesional de los egresados (movilidad social). Sin embargo, se reconoce que el modelo actual del CNA presenta una brecha de diseño: aunque las instituciones cumplen con los parámetros, el sistema no facilita la comparación técnica entre las diversas realidades de las instituciones públicas y privadas o las particularidades regionales.

Finalmente, el factor tiempo emerge como una barrera operativa crítica. La brevedad de las visitas de pares imposibilita una inmersión real en el contexto sociocultural del programa, lo que obliga a los evaluadores a confiar en la información expuesta por la institución sin herramientas de validación externa profundas. El consenso apunta a que el mejoramiento de este ítem depende de su fragmentación en indicadores específicos y de la provisión de documentación histórica previa, permitiendo que el par actúe como un analista de procesos de largo plazo y no como un observador momentáneo de una realidad estática.

F2V2[F2P4_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [4. El juicio emitido por el par académico es coherente, bien redactado y útil para la institución, proporcionando recomendaciones pertinentes.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	**Claridad Semántica**	Existe ambigüedad en calificativos subjetivos como "bien redactado". Se sugiere retirar esta apreciación del ítem o evaluarla por separado, dado que la forma (redacción) no garantiza el fondo (juicio técnico) (Resp. 387).
Co2	**Validez de Constructo**	Hallazgo crítico persistente: el ítem es multivariado al mezclar cuatro dimensiones distintas (coherencia, redacción, utilidad y pertinencia de recomendaciones). Esto impide una medición válida, ya que el evaluador no sabe a qué parte del enunciado referirse al calificar (Resp. 382, 387, 388).
Co4	**Pertinencia del Rol**	Tensión sobre la función del par. Mientras el modelo exige utilidad, algunos sectores consideran que el par debe limitarse a la verificación, llegando incluso a sugerir que el par no debería proporcionar recomendaciones directas a la institución (Resp. 386).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C06	**Contexto y Autonomía**	Se identifica que los juicios a menudo carecen de coherencia con la realidad de la educación superior del país o con las características específicas de la institución evaluada. Las recomendaciones deben estar estrictamente ancladas al contexto institucional (Resp. 381, 383, 389).
C11	**Trabajo Colaborativo**	Emerge la necesidad de reuniones de coordinación obligatorias. La falta de consenso previo entre los miembros del equipo puede derivar en juicios disparatados o incoherentes dentro de un mismo informe final.
C13	**Enfoque Formativo**	Se demanda una jerarquización de las recomendaciones (corto, mediano y largo plazo). Para que el juicio sea "útil", debe trascender la observación momentánea y convertirse en una herramienta de gestión para la mejora continua.
C19	**Sesgo de Percepción**	Se advierte un riesgo de validez en la respuesta de la institución (IES). Existe la probabilidad de que la IES evalúe la "calidad" del juicio del par basándose en si el resultado del factor le es favorable o adverso, y no en la coherencia técnica del informe (Resp. 385).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela que es uno de los puntos con mayor fragilidad metodológica dentro del instrumento de evaluación. La voz colectiva de los evaluadores señala una falla estructural de diseño: la naturaleza multivariada de la pregunta imposibilita una evaluación precisa. No es técnicamente viable asignar una calificación única a un enunciado que agrupa la redacción, la coherencia, la utilidad y la pertinencia. Esta "sobrecarga" de variables diluye la potencia del diagnóstico, generando datos que pueden ser interpretados de múltiples formas pero que carecen de valor estadístico o analítico real para la toma de decisiones.

Existe una preocupación latente sobre la objetividad de la fuente evaluadora, especialmente cuando la institución es quien juzga al par. Se identifica un posible sesgo de interés donde la utilidad del informe es percibida por la institución solo si las recomendaciones coinciden con su visión o si el dictamen es positivo. Para mitigar esta subjetividad, el consenso sugiere que el juicio debe ser evaluado bajo parámetros de coherencia interna y anclaje al contexto regional y nacional, evitando que el informe se convierta en una pieza literaria "bien redactada" pero desconectada de los desafíos reales de la educación superior.

Finalmente, el debate sobre el rol del par académico se intensifica en este punto. La tensión entre ser un "verificador de estándares" o un "consultor estratégico" no está resuelta en el instrumento actual. Mientras una parte de los evaluadores exige

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

recomendaciones que sirvan de hoja de ruta estratégica, otros advierten que el par no debe intervenir en la autonomía institucional mediante sugerencias de gestión. Esta falta de claridad en el alcance del rol se traduce en informes con niveles de profundidad muy desiguales, lo que refuerza la necesidad de desglosar el ítem para evaluar de forma independiente la calidad del análisis técnico y la viabilidad de las recomendaciones propuestas.

F2V2[F2P5_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [5. Los juicios y valoraciones se basaron exclusivamente en la evidencia.] [Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	**Claridad Semántica**	El término "exclusivamente" es rechazado por ser absoluto, restrictivo y poco operativo para un juicio experto. Su uso induce a una visión reduccionista de "lista de chequeo" que no corresponde a la complejidad de la alta calidad (Resp. 395, 397, 405, 408).
Co2	**Validez de Constructo**	El ítem ignora que la evaluación es un acto interpretativo (hermenéutico). Existe una interacción inevitable entre la evidencia y las percepciones subjetivas o el juicio experto que media la lectura de los datos (Resp. 395, 400).
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Se demanda la **triangulación** como método central: el cruce entre documentos previos (SACES-CNA), evidencias recolectadas en la visita y soportes anexos que fundamenten los juicios, evitando valoraciones apresuradas por la premura del tiempo (Resp. 403, 404, 407).
Co6	**Contexto y Autonomía**	La evidencia debe leerse a la luz del contexto institucional, diferenciando explícitamente entre el sector público y el privado. Un dato sin contexto regional o institucional puede conducir a juicios erróneos sobre la pertinencia (Resp. 391, 393).
C14	**Calidad del Informe**	Se identifica que los campos limitados del formato actual impiden desarrollar juicios plenamente fundamentados. Se recomienda el uso de matrices de síntesis y la inclusión obligatoria de soportes que den trazabilidad a la fuente (Resp. 399, 403).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C15	**Evidencia Viva y Relacionamiento**	El diálogo con los actores y la observación de dinámicas (estado de equipos, fichas de calibración, "clima" de laboratorio) constituyen "evidencia viva". Se advierte que confiar solo en el "papel" o en videos debido a limitaciones logísticas afecta la objetividad (Resp. 392, 406).
C16	**Limitaciones Operativas y de Recursos**	**Hallazgo Crítico:** La falta de recursos (viáticos) y la brevedad de las jornadas obligan a los pares a creer en la "buena fe" de la IES o en inventarios físicos sin verificación directa. Esto genera juicios superficiales sobre infraestructuras y laboratorios (Resp. 390, 392, 401).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una objeción de fondo de la comunidad de evaluadores hacia la pretensión de exclusividad en el uso de la evidencia documental. La voz colectiva sostiene que el término "exclusivamente" desconoce la naturaleza cualitativa y situada de los procesos de acreditación. Los expertos argumentan que la calidad no es un dato estático en un documento, sino una realidad que emerge de la triangulación rigurosa entre lo escrito, lo dicho en las entrevistas y lo observado directamente en las dinámicas institucionales. Limitar el juicio a indicadores verificables transformaría el informe en una simple lista de chequeo, vaciándolo de su capacidad analítica y hermenéutica.

Un hallazgo de especial preocupación es la brecha entre la aspiración técnica del instrumento y la realidad operativa de las visitas. Se reporta que limitaciones logísticas —como la reducción de tiempos, la falta de pares acompañantes o de recursos para traslados— están comprometiendo la verificación física de evidencias críticas, como el estado real de laboratorios y equipos. Esta situación obliga a los pares a depender de la "buena fe" de las instituciones o de soportes indirectos (fotos o videos), lo que introduce un riesgo de superficialidad en el juicio y despoja al evaluador de su capacidad para contrastar la versión institucional con la realidad técnica de campo.

Finalmente, el consenso de los evaluadores apunta a que el informe debe evolucionar hacia una estructura que reconozca explícitamente la mediación del juicio experto. Para fortalecer la transparencia, se propone sustituir la visión restrictiva por una de "fundamentación multivariada", donde se diferencien claramente los hallazgos empíricos de las inferencias interpretativas. La calidad del juicio final no reside en la ausencia de percepciones, sino en la capacidad del par para articular esas percepciones con evidencias verificables y contextos específicos (público/privado), asegurando que el informe sea un instrumento de mejora y no un frío ejercicio de auditoría documental.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F2V2[F2P6_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [6. El manejo de la información sensible y los hallazgos preliminares durante la visita, respetan la reserva del CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	Claridad Semántica	Persiste una ambigüedad en los conceptos de "información sensible" y "hallazgos preliminares". Se sugiere sustituir "reserva" por **"confidencialidad de la información"**, término con mayor precisión técnica y jurídica en el marco de la protección de datos (Resp. 410, 414).
Co2	Validez de Constructo	**Hallazgo Crítico:** Se identifica una "paradoja de evaluabilidad". La institución (IES) o el programa evaluado no tienen acceso ni criterios para determinar si el par está violando la reserva interna del CNA, lo que convierte al ítem en un punto ciego del instrumento (Resp. 411, 413, 417).
Co3	Subjetividad vs. Evidencia	El ítem se percibe como una evaluación de "buena fe" o ética personal. Los expertos señalan la dificultad de evidenciar o probar una falta a la reserva, lo que resta objetividad a la medición y la deja en el plano de la percepción subjetiva (Resp. 417).
Co4	Pertinencia del Rol	Se reporta que algunos pares desvirtúan su función de diálogo académico para asumir posturas de "fiscalización" o "auditoría jerárquica", lo que genera tensiones innecesarias sobre el manejo de la información durante la visita.
Co5	Ética y Transparencia	Necesidad de vincular explícitamente el manejo de la información al **Código de Ética del CNA**. Se propone que la confidencialidad sea bidireccional, protegiendo tanto la reserva del Consejo como la integridad de los datos internos de la institución evaluada (Resp. 412, 416, 418).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C10	**Soporte / Protocolos**	Demanda por la creación de protocolos claros de trazabilidad. Se sugiere incorporar criterios explícitos sobre la **validación de fuentes** y la confirmación documental antes de consolidar hallazgos, diferenciando la información preliminar de la definitiva (Resp. 415).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem pone de manifiesto una falla estructural en la arquitectura del instrumento: la solicitud de evaluar un proceso que es, por naturaleza, invisible para el evaluador. La voz colectiva de los participantes señala que es técnicamente inviable que una Institución de Educación Superior (IES) certifique si un par académico respeta la reserva interna del CNA, dado que la IES no participa en las deliberaciones privadas del equipo evaluador ni en sus comunicaciones con el Consejo. Esta desconexión convierte la pregunta en un ejercicio de presunción de ética más que en una evaluación de desempeño verificable.

Existe un consenso sobre la urgencia de redefinir el lenguaje del ítem para alinearlo con estándares modernos de gestión de información. La comunidad sugiere transitar del concepto ambiguo de "reserva" hacia el de "confidencialidad", vinculándolo directamente al Código de Ética de los pares. Sin definiciones operativas claras sobre qué constituye un "hallazgo preliminar" y cuáles son los límites del uso de la información institucional, el proceso queda supeditado a la discrecionalidad individual del par, lo que puede derivar en posturas de fiscalización que rompen la esencia del diálogo académico entre pares.

Finalmente, los evaluadores demandan la implementación de protocolos de trazabilidad y validación de fuentes que garanticen la integridad del proceso. Para que el manejo de la información sensible sea legítimo, debe existir una distinción nítida entre los datos brutos recolectados, los hallazgos que aún requieren confirmación documental y los juicios finales consolidados. El consenso apunta a que la reserva no debe ser vista solo como un deber de custodia ante el CNA, sino como una garantía de protección para la institución evaluada, asegurando que ningún juicio se emita sin una validación previa que sustente la objetividad y legitimidad del proceso evaluativo.

F2V2[F2P7_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [7. Se respeto la identidad, misión y autonomía de la institución, sin pretender imponer modelos ajenos a la naturaleza de la entidad.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co1	**Claridad Semántica**	Patrón crítico de forma: se identifica un error ortográfico recurrente (uso de "respeto" sustantivo en lugar de "respetó" verbo pasado) e inconsistencia en el tiempo verbal. Se sugiere corregir la tildación y ajustar la redacción para que sea coherente con el resto del instrumento (Resp. 358, 360, 361, 364).
Co2	**Validez de Constructo**	El ítem se percibe como una declaración de principios sin indicadores de cumplimiento. Se demanda una definición operativa que aclare cómo se evidencia el respeto a la autonomía en el marco de los referentes y criterios del CNA, evitando interpretaciones que debiliten el carácter evaluativo (Resp. 361).
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Los evaluadores señalan que los juicios a menudo se basan en la experiencia personal del par ("lo que le ha funcionado" en su propia institución) o en modelos preestablecidos, lo que deriva en comparaciones subjetivas e imposición de visiones ajenas (Resp. 357).
Co6	**Contexto y Autonomía**	Se identifica un desconocimiento de la diversidad del sistema. Persiste una tendencia a enfocar recomendaciones hacia situaciones propias de instituciones públicas en contextos donde no aplican, o a ignorar las particularidades de instituciones con fuerte identidad comunitaria (Resp. 359, 363).
C13	**Enfoque Formativo**	Riesgo de ambigüedad en la aplicación de la autonomía. Se advierte que el respeto a la identidad institucional no debe usarse como escudo para justificar niveles bajos de calidad o mediocridad; el par debe señalar debilidades sin que se interprete como una agresión (Resp. 361).
C15	**Relacionamiento**	Reportes de pares que intentan imponer modelos operativos o cambios curriculares de sus instituciones de origen, forzando a la entidad evaluada a adoptar dinámicas que no corresponden a su naturaleza (Resp. 357).
C20	**Coherencia Normativa y Laboral**	**Hallazgo Crítico:** Se propone que el respeto a la autonomía se verifique dentro del marco constitucional y legal. El instrumento debe orientar la revisión de reglamentos internos aprobados por el Ministerio y la coherencia con la legislación laboral, garantizando condiciones dignas sin invadir la autonomía administrativa (Resp. 363).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis cualitativo revela que, aunque el respeto a la autonomía y la identidad es un pilar ético del modelo, su aplicación práctica enfrenta desafíos metodológicos significativos. La voz colectiva advierte una tendencia persistente de los pares evaluadores a "juzgar" desde sus propios referentes institucionales en lugar de "evaluar" desde el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la entidad visitada. Esta falta de descentramiento cognitivo provoca que, en ocasiones, se intenten imponer modelos curriculares o administrativos preestablecidos, especialmente cuando el par proviene de un sector (público o privado) distinto al de la institución evaluada.

Existe un consenso sobre la necesidad de operacionalizar el concepto de respeto a la autonomía para que no sea percibido como una simple cortesía formal. Los expertos sugieren que el instrumento debe exigir al par una declaración explícita de cómo sus hallazgos dialogan con la misión específica de la institución. Sin embargo, se identifica un riesgo dialéctico crucial: la autonomía no es un cheque en blanco ni una facultad discrecional absoluta. La comunidad académica subraya que el respeto a la identidad debe ejercerse siempre dentro del marco legal vigente y los estándares de alta calidad, asegurando que la autonomía no se convierta en un argumento para eludir el cumplimiento de normativas laborales o requerimientos técnicos del Ministerio.

Finalmente, el mejoramiento del instrumento requiere una corrección técnica inmediata de su redacción y una clarificación de sus alcances. La eliminación de comparaciones subjetivas entre instituciones y la inclusión de orientaciones claras sobre la coherencia normativa son pasos esenciales para que el proceso evaluativo sea legítimo. Para los evaluadores, la verdadera calidad se encuentra en la capacidad del par para señalar brechas de mejora de manera rigurosa, pero siempre desde una lectura ontológica y estratégica que reconozca la diversidad y la naturaleza única de cada entidad dentro del sistema de educación superior.

F2V2[F2P8_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [8. Demostró cumplimiento en la gestión del tiempo y la agenda, sin demandas indebidas de recursos durante la visita.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	**Claridad Semántica**	La expresión "demandas indebidas" es calificada como altamente ambigua y subjetiva. Los evaluadores cuestionan su definición, especialmente cuando la solicitud de información adicional surge de omisiones en el informe de autoevaluación institucional (Resp. 361, 366).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C02	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem es de "doble barril", al evaluar simultáneamente la puntualidad/agenda y el comportamiento ético/logístico (recursos). Esto impide un diagnóstico claro, ya que un par puede ser puntual pero exigir recursos no previstos, o viceversa (Resp. 357, 366).
C07	**Gestión del Tiempo**	Existe un consenso sobre la insuficiencia del tiempo programado (2-3 días), el cual es calificado como "muy apretado". Se sugiere que las instituciones presenten gráficas cuantitativas de logro y resultado para evitar perder tiempo en introducciones y líneas de tiempo extensas (Resp. 356, 363, 364).
C05	**Ética y Transparencia**	Reportes de pares que asumen roles de "jueces" con exigencias que exceden el protocolo. Sin embargo, surge la contraparte: la solicitud de información aclaratoria a menudo genera molestia en los equipos institucionales, quienes lo interpretan como una demanda indebida (Resp. 365).
C10	**Logística / Soporte**	El tiempo asignado a las visitas es cada vez más corto, lo que se identifica como un punto crítico. Además, se reportan casos de "par único", donde la ausencia de un equipo completo sobrecarga la gestión de la agenda y la recolección de evidencia (Resp. 359, 364).
C21	**Corresponsabilidad de la Agenda**	Se identifica que el cumplimiento de la agenda no depende exclusivamente del par, sino de una gestión compartida con la institución. Si el informe de autoevaluación es deficiente, el par se ve obligado a "trastocar" la agenda para solicitar datos básicos no entregados previamente (Resp. 360, 361, 362).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de este ítem revela una falla estructural de diseño que compromete la validez de la evaluación. La naturaleza multivariada del enunciado impide distinguir entre la eficiencia operativa (manejo del tiempo) y la conducta ética (demandas de recursos). La voz colectiva de los evaluadores destaca que el término "demandas indebidas" carece de un marco de referencia objetivo, lo que genera tensiones innecesarias: lo que un par considera una solicitud legítima de información para suplir vacíos en la autoevaluación, la institución puede percibirlo como una exigencia fuera de protocolo. Un hallazgo central es la crisis de tiempo en el modelo de acreditación. Los participantes coinciden en que las agendas son excesivamente apretadas para la densidad de información que debe procesarse, una situación que se agrava en las visitas

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

virtuales. Para mitigar esta saturación, surge una propuesta metodológica clara: transitar de presentaciones institucionales narrativas y descriptivas hacia el uso de tableros de control y gráficas de resultados que permitan al par enfocarse en el análisis crítico y no en la reconstrucción de líneas de tiempo. Sin este ajuste, el cumplimiento de la agenda seguirá siendo un ejercicio de "superficialidad obligada" por el cronograma.

Finalmente, la responsabilidad del flujo de la visita se identifica como un ejercicio de corresponsabilidad. El juicio sobre el par no puede aislarse de la calidad de la preparación previa de la institución; si el par académico no conoce a fondo el informe de autoevaluación o si este último es insuficiente, la gestión del tiempo se rompe inevitablemente. El consenso apunta a que el instrumento debe separar la evaluación de la puntualidad y el flujo de la agenda de la conducta logística del par, asegurando que se evalúe la capacidad profesional de síntesis y no solo la capacidad de adaptarse a tiempos institucionales o agencias de viaje.

F2V2[F2P9_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [9. El lenguaje fue claro y facilitó un proceso dialógico (escucha activa) que permitió la comprensión mutua de los objetivos de la reunión.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	Claridad Semántica	Se identifica una redundancia gramatical en el uso de los verbos "facilitó" y "permitió". Existe una recomendación técnica para ampliar el alcance de "la reunión" hacia "toda la visita", reconociendo que el diálogo no es un evento aislado sino transversal (Resp. 358).
C02	Validez de Constructo	**Hallazgo Crítico:** El ítem es multivariado e indaga por más de una dimensión a la vez (lenguaje, escucha activa, comprensión de objetivos). Esta estructura impide una medición precisa, ya que el evaluador no puede discernir qué aspecto está calificando, lo que afecta la validez y confiabilidad del dato (Resp. 356).
C15	Relacionamiento	Se reportan conductas que fracturan el proceso dialógico, específicamente la desatención por el uso de dispositivos móviles (celulares y portátiles) y redes sociales durante las intervenciones institucionales. Esto invalida el concepto de "escucha activa" en la práctica (Resp. 358).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C14	**Calidad de Comunicación**	Los objetivos del lenguaje utilizado a menudo no coinciden con la verdadera dinámica de una evaluación de alta calidad. Se propone sustituir los términos fragmentados de "lenguaje" y "escucha" por el concepto integral de **"Comunicación"**, que abarque de forma holística la interacción técnica (Resp. 357, 359).
Co4	**Pertinencia del Rol**	La comprensión mutua se identifica como una responsabilidad compartida. Para que la comunicación sea asertiva, la comunidad académica debe estar previamente preparada para comprender la representatividad y el rol del par, evitando bloqueos en el flujo de información.
Co8	**Redundancia**	El ítem presenta solapamientos con otros aspectos actitudinales evaluados en el instrumento, lo que contribuye a la percepción de que el formato es excesivamente largo y repetitivo (Resp. 356).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una brecha significativa entre el ideal ético de la "escucha activa" y la realidad operativa de las visitas de evaluación. La voz colectiva de los evaluadores señala con preocupación que el carácter dialógico de la acreditación se ve comprometido por conductas de desatención profesional, como el uso de dispositivos móviles durante las presentaciones institucionales. Este hallazgo sugiere que el instrumento no solo debe evaluar la claridad del lenguaje, sino el respeto por los espacios de interlocución, ya que la comunicación técnica pierde toda eficacia cuando se rompe el vínculo de atención mutua.

Desde una perspectiva metodológica, el ítem presenta una falla estructural al ser de naturaleza multivariada. Los expertos coinciden en que intentar medir simultáneamente la claridad, la escucha y la comprensión de objetivos genera una "nube de datos" imprecisa donde se pierde el foco evaluativo. La recomendación técnica es contundente: para que el ítem sea verificable, debe desglosarse o consolidarse bajo el concepto superior de "Comunicación Asertiva", eliminando redundancias gramaticales y asegurando que la evaluación cubra la totalidad de la visita y no se limite a una reunión específica.

Finalmente, la comunidad académica advierte que la "comprensión mutua" no puede alcanzarse si el lenguaje técnico del par está desconectado de la dinámica real de la alta calidad. Existe una demanda por transformar el diálogo en un ejercicio de mediación pedagógica donde las preguntas sean claras y las respuestas contextualizadas. Sin una preparación previa de las instituciones sobre el rol del par y sin un compromiso explícito de los evaluadores por mantener una comunicación libre de distracciones digitales, el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

proceso evaluativo corre el riesgo de ser percibido como una formalidad asimétrica en lugar de un encuentro dialógico constructivo.

F2V2[F2P10_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [10. Demostró sensibilidad y respeto por las particularidades del contexto y la realidad del proyecto educativo sin recurrir a prejuicios.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	Claridad Semántica	Términos como "sensibilidad", "respeto", "calma" o "prudencia" son percibidos como adjetivos abstractos que carecen de definiciones operativas. Existe una propuesta para sustituir la fragmentación de estos rasgos por el concepto integral de **"Comunicación"** o conducta asertiva (Resp. 357, 359).
Co2	Validez de Constructo	**Hallazgo Crítico:** El ítem presenta una falla de lógica evaluativa y es de naturaleza multivariada. Indaga simultáneamente por sensibilidad, respeto al contexto y ausencia de prejuicios, lo que impide un diagnóstico preciso. Además, incurre en un sesgo de presuposición al asumir escenarios de tensión que obligan a una respuesta forzada (Resp. 356).
Co3	Subjetividad vs. Evidencia	La valoración de lo que constituye "tensión" o "prejuicio" varía según el umbral de tolerancia de cada evaluador. Sin indicadores de éxito o descriptores conductuales, el juicio se mantiene en un plano puramente cualitativo y subjetivo.
Co4	Pertinencia del Rol	Se identifica un conflicto de competencias. Los evaluadores consideran que la mediación y la gestión de la realidad del proyecto educativo son responsabilidades primordiales del Par Coordinador, por lo que evaluar al par académico bajo este estándar se percibe como inadecuado (Resp. 357).
Co8	Redundancia Estructural	El ítem se reporta como redundante frente a otras valoraciones de comportamiento (como la actitud veraz). Esta duplicidad contribuye a la percepción de que el instrumento es excesivamente largo y requiere una depuración para enfocarse en aspectos medibles (Resp. 356).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co9	**Escalamiento y Métrica**	Ante visitas armónicas o ausencia de situaciones críticas, la escala actual no ofrece una opción de "No Aplica" o "No observado". Esto invalida el dato estadístico al forzar una calificación en un escenario inexistente.

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una falla estructural en la lógica evaluativa del instrumento. La voz colectiva de los evaluadores advierte que la pregunta está diseñada sobre una premisa de conflicto, asumiendo que el par debe "demostrar" sensibilidad ante situaciones de tensión que no siempre ocurren. Esta falta de neutralidad en el diseño obliga a los evaluadores a emitir juicios sobre escenarios inexistentes, lo que contamina la validez estadística del proceso y resta rigor a la medición de la calidad del desempeño del par.

Un hallazgo central es la crítica hacia la naturaleza multivariada del ítem. Los expertos señalan que es técnicamente improcedente indagar por la sensibilidad, la realidad del proyecto educativo y la ausencia de prejuicios en un mismo enunciado. Esta sobrecarga informativa impide que el evaluador identifique qué aspecto específico está valorando, lo que se traduce en respuestas ambiguas. El consenso apunta a la necesidad de simplificar el instrumento, eliminando adjetivos abstractos y sustituyéndolos por descriptores de comunicación asertiva que sean medibles y verificables durante toda la visita.

Finalmente, surge una preocupación por la delimitación de funciones dentro del equipo evaluador. La comunidad académica percibe que el manejo del contexto y la mediación institucional son tareas de carácter jerárquico asignadas al Par Coordinador. Evaluar al par académico bajo estos mismos criterios genera una redundancia que extiende innecesariamente el instrumento. La recomendación final es transitar hacia una herramienta más corta y técnica, que incluya opciones de "no observado" y que diferencie claramente las competencias de cada rol para evitar juicios injustos o duplicados.

F2V2[F2P11_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [11. Gestionó las situaciones complejas o de potencial tensión durante la visita, manteniendo la calma, la profesionalidad y la prudencia.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co1	**Claridad Semántica**	Se reporta ambigüedad en los términos "Gestionó" y "Situaciones complejas". Se sugiere sustituir "profesionalidad" por **"profesionalismo"** y utilizar adjetivos más técnicos como "equilibrio" o "desempeño riguroso" para describir la conducta esperada (Resp. 361, 364).
Co2	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem presenta una falla de presuposición lógica al dar por sentado que existió tensión. Dado que el conflicto es la excepción y no la regla, si la visita fue cordial, la pregunta pierde su base de evaluación y obliga a una respuesta forzada (Resp. 356, 357, 359, 362).
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Se identifica una falta de trazabilidad absoluta. La gestión de tensiones es calificada como "subjetiva" e "invisible", ya que no suele quedar documentada en los informes técnicos, lo que dificulta su verificación objetiva por terceros (Resp. 358).
Co4	**Pertinencia del Rol**	Se sugiere que la función del par no debe ser generar tensión ni actuar como juez. El ítem debería enfocarse en la capacidad de resolver inconvenientes logísticos o técnicos sin imponer modelos personales a la institución (Resp. 360).
Co8	**Redundancia Estructural**	Se reporta consistentemente que este punto solapa con otros criterios actitudinales y de comunicación asertiva ya evaluados. Se percibe como un ítem que alarga innecesariamente el instrumento (Resp. 362).
Co9	**Escalamiento y Métrica**	El instrumento carece de una opción de **"No Aplicable"**. Ante una visita desarrollada con total cordialidad y respeto, el dato estadístico se invalida al no existir un fenómeno que medir (Resp. 359).
C14	**Calidad del Informe**	Crítica a la estructura del informe oficial, el cual no permite documentar las competencias éticas y comunicativas demostradas para salvaguardar la legitimidad del proceso en momentos críticos (Resp. 364).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una contradicción fundamental en la lógica de evaluación: se intenta medir una competencia basada en la crisis dentro de un proceso que aspira a la armonía académica. La voz colectiva de los evaluadores señala que las situaciones de tensión son, afortunadamente, la excepción y no la regla. Por tanto, el diseño actual del ítem obliga a las instituciones a calificar un escenario inexistente en la mayoría de las visitas, lo que contamina la validez de los datos y convierte la respuesta en un formalismo sin sustento fáctico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Desde una perspectiva semántica y técnica, existe una demanda por profesionalizar el lenguaje del instrumento. El término "profesionalidad" se percibe como menos adecuado que "profesionalismo", y verbos como "gestionar" resultan ambiguos sin una definición clara de qué constituye una situación compleja. Los expertos advierten que, sin descriptores conductuales claros, la evaluación queda sujeta a la interpretación subjetiva del evaluado, quien podría confundir una solicitud de información rigurosa con una situación de tensión injustificada.

Finalmente, el consenso apunta a que la gestión de inconvenientes no debe evaluarse como un rasgo de personalidad ("calma" o "prudencia"), sino como una competencia técnica y ética para mantener el clima de diálogo académico. Se propone que el instrumento evolucione hacia una estructura condicional o que incluya la opción de "no observado", evitando que la evaluación del par se base en "casos invisibles" que no dejan rastro en el informe final. El objetivo debe ser valorar la capacidad del par para reencauzar la visita hacia los objetivos de calidad, salvaguardando la objetividad del proceso frente a cualquier imprevisto logístico o humano.

F2V2[F2P12_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [12. La actitud del par académico, percibida como veraz y sincera, contribuyó activamente a crear un ambiente de mutuo respeto y colaboración.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01 / C03	**Subjetividad e Inobservabilidad**	Existe un rechazo técnico mayoritario a los términos "veraz" y "sincera" por ser constructos internos no medibles. Se identifica que estas categorías corresponden a percepciones individuales y no a elementos de evaluación objetiva, por lo cual se recomienda eliminarlas para evitar juicios a priori sobre la intención del par (Resp. 356, 357, 359, 361, 362, 364).
C05	**Ética y Transparencia**	**Hallazgo Crítico:** Se reportan malas prácticas donde el ambiente de "colaboración" se distorsiona. Existen casos donde los pares solicitan a la institución redactar fragmentos del informe externo para enviarlos por canales informales (WhatsApp), comprometiendo la integridad del proceso evaluativo.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C15	**Relacionamiento**	Persistencia de conductas de desatención profesional, como el uso de dispositivos móviles durante las reuniones y comentarios despectivos hacia la infraestructura o el currículo. El respeto se ve socavado por distractores digitales que invalidan la "escucha activa" pretendida (Resp. 358).
C11	**Trabajo Colaborativo**	Se detectan tensiones jerárquicas y de ego, manifestadas en actitudes de molestia cuando a un par no se le asigna el rol de coordinador, lo que afecta el clima relacional durante la visita.
C09	**Sesgo de Deseabilidad**	Se advierte que preguntas formuladas sobre el "respeto" o la "sinceridad" suelen recibir respuestas positivas por cortesía social o temor a represalias institucionales, lo que invalida la potencia estadística de la métrica.
C14	**Calidad del Informe (Indicadores)**	Demanda de indicadores observables. Se propone reemplazar el término "percibida" por **"evidenciada"**, moviendo el foco desde la apreciación subjetiva hacia conductas profesionales verificables y criterios descriptivos del clima relacional (Resp. 360, 363).
C08	**Redundancia**	El ítem se percibe como una repetición innecesaria de aspectos comunicativos y actitudinales evaluados en secciones previas, lo que contribuye a la extensión excesiva del instrumento (Resp. 356).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela que el instrumento se sitúa actualmente en un plano de subjetividad inoperante que dificulta la evaluación técnica del par. La voz colectiva de los evaluadores cuestiona la validez de intentar medir la "sinceridad" o la "veracidad", pues son atributos del fuero interno que no pueden ser validados por un tercero de manera objetiva. Existe un consenso sólido en que el instrumento debe ser depurado de adjetivos abstractos, centrando la evaluación exclusivamente en la contribución del par a un ambiente de respeto y colaboración profesional a través de conductas externas y verificables.

Un hallazgo de especial gravedad es la distorsión del concepto de "colaboración" en el ámbito ético. Se identifica que, bajo la premisa de un ambiente colaborativo, algunos pares han incurrido en la delegación indebida de sus responsabilidades de redacción hacia la institución evaluada. Esta práctica, sumada al uso de canales de comunicación informales para el intercambio de borradores del informe, representa una vulneración de la autonomía del juicio del par y de la transparencia del sistema. El ambiente de respeto debe ser una garantía de diálogo técnico, no un facilitador de procesos que comprometan la integridad del dictamen final.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Asimismo, la comunidad académica señala que la "actitud" del par debe ser evaluada mediante descriptores de profesionalismo y no de personalidad. La persistencia de distractores digitales y las manifestaciones de superioridad jerárquica son los principales factores que fracturan el clima relacional. Para fortalecer el instrumento, se propone transitar hacia una escala descriptiva que evalúe la "evidencia" de la conducta ética y profesional, eliminando el sesgo de deseabilidad social. El objetivo final es asegurar que el ambiente de la visita permita un intercambio académico riguroso, donde el respeto mutuo sea el resultado de un comportamiento profesional ejemplar y no de una percepción subjetiva de simpatía o cortesía.

F2V2[F2P13_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [13. Cumplió con puntualidad la agenda concertada y el protocolo de visita del CNA, garantizando la gestión eficiente del tiempo para cubrir todos los estamentos y evidencias requeridas.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1 / Co2	**Validez de Constructo**	Evaluar la "puntualidad" se identifica como un error métrico, ya que el cumplimiento del cronograma rara vez depende exclusivamente del par (factores externos, traslados, dinámicas de la IES). Se propone evaluar la **"capacidad de ajuste y flexibilidad"** ante imprevistos (Resp. 359, 361).
Co7	**Gestión del Tiempo**	Consenso absoluto sobre la insuficiencia de los tiempos del CNA. Las agendas se califican como "pretenciosas" y apretadas, lo que obliga a dejar asuntos sin la necesaria verificación profunda, afectando especialmente el diálogo con profesores y estudiantes (Resp. 361, 362, 365).
Co8	**Redundancia Estructural**	Se confirma una duplicidad directa con el ítem 8. Existe una recomendación técnica unánime para fusionar ambos criterios, simplificando el lenguaje y evitando el agotamiento del evaluador con preguntas similares (Resp. 360).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C10	**Logística y Soporte**	Factores externos, como visitas empresariales o desplazamientos, suelen demorar más de lo planificado. Se reportan casos de "par único" donde la falta de un equipo completo sobrecarga la agenda y hace imposible cumplir el protocolo de forma rigurosa (Resp. 358, 363).
C11 / C15	**Relacionamiento / Conducta**	Persistencia de comportamientos de "autopromoción" de algunos pares que dilatan sesiones por intereses personales. Sin embargo, también se identifica que temas emergentes críticos ameritan romper la agenda para no sacrificar la calidad de la evaluación (Resp. 356, 357).
C09	**Escalamiento y Métrica**	El ítem asume que la puntualidad es sinónimo de eficiencia. La comunidad académica advierte que un cumplimiento ciego del reloj impide profundizar en evidencias que surgen durante la conversación, restando valor al carácter cualitativo de la visita.
C22	**Ajuste Terminológico**	Se sugiere modificar el vocabulario del ítem, reemplazando términos como "cubrir" y "estamentos" por palabras que denoten un proceso más analítico y menos mecánico de acopio de evidencias (Resp. 364).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis técnico de este ítem revela una tensión crítica entre la rigidez operativa de la agenda y la profundidad analítica requerida en una evaluación de alta calidad. La voz colectiva de los evaluadores sostiene que la puntualidad, tal como está planteada, es un indicador engañoso; raras veces depende del equipo de pares y su exigencia estricta suele ir en detrimento de la calidad evaluativa. El cumplimiento "minuto a minuto" impide que se aborden temas emergentes o discusiones académicas necesarias que surgen de forma espontánea durante los encuentros con la comunidad institucional.

Un hallazgo central es la percepción de que las agendas actuales son "pretenciosas" y están sobrepresionadas. Al intentar abarcar todos los estamentos en tiempos excesivamente justos, se corre el riesgo de convertir la visita en un trámite superficial donde se "cubren" espacios, pero no se verifica la calidad. Esta situación es especialmente crítica en los diálogos con estudiantes y docentes, los cuales suelen ser sacrificados para recuperar el tiempo perdido en traslados o actividades logísticas mal programadas. Para los pares, el sistema debe evolucionar de medir el cumplimiento del reloj a valorar la capacidad del evaluador para reencauzar y compensar la agenda ante las contingencias del territorio.

Finalmente, el consenso apunta a una reestructuración urgente del instrumento para eliminar la redundancia con el ítem 8. Los expertos demandan un formato que

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

reconozca la corresponsabilidad de la IES en el flujo de la visita y que proporcione plazos realistas para el análisis de evidencias. La eficiencia no debe ser evaluada como la ausencia de retrasos, sino como el uso inteligente del tiempo para recolectar información relevante, incluso si esto implica ajustes dinámicos durante el proceso. Sin esta flexibilidad, la acreditación corre el riesgo de priorizar la logística sobre el juicio técnico.

F2V2[F2P14_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [14. Demostró responsabilidad y diligencia al cumplir con los plazos establecidos para la elaboración oportuna de los informes requeridos al sistema.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	Claridad Semántica	Se propone simplificar la redacción a: "Cumplió con los plazos establecidos", eliminando adjetivos que puedan inducir a confusión (Resp. 365, 366).
Co2	Validez de Constructo	**Hallazgo Crítico:** Se identifica una inconsistencia metodológica mayor; la institución evaluada (IES) desconoce los plazos internos del CNA. Esto invalida la objetividad de la respuesta, pues la IES puede evaluar negativamente al par por retrasos que dependen de terceros, como el par coordinador o la propia Secretaría Técnica (Resp. 362, 369).
Co5	Ética y Transparencia	Se reporta que la falta de puntualidad a menudo es sistémica: el CNA no disponibiliza la información previa con la debida anticipación, lo que genera un efecto dominó que impide al par cumplir con las fechas de entrega final (Resp. 360).
Co7	Gestión del Tiempo	Existe un consenso sobre la insuficiencia de los plazos actuales. Se demanda una ampliación de los tiempos de entrega, sugiriendo periodos de hasta un mes y medio para garantizar que el informe no sea solo puntual, sino completo y riguroso (Resp. 364, 368).
Co9	Escalamiento y Métrica	El sistema es percibido como rígido al no contemplar contingencias humanas justificadas, como problemas de salud o periodos de vacaciones, que desplazan las fechas sin que esto denote falta de diligencia del par (Resp. 363).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C10	**Soporte / Logística**	Necesidad urgente de una transformación digital. Se propone el desarrollo de un **software especializado con Inteligencia Artificial** que facilite la sistematización, conecte la información y unifique el modelo de informe para todos los pares, agilizando el análisis para el Ministerio (Resp. 357).
C14	**Calidad del Informe**	Se enfatiza que la responsabilidad no debe medirse solo por la rapidez; se exige que los informes sean entregados "bien y completos", cumpliendo estrictamente con los lineamientos técnicos del modelo (Resp. 361).
C16	**Metodología de Visita**	Se sugiere un ajuste operativo: aumentar al menos cuatro horas de trabajo conjunto al final de la visita para permitir la socialización inmediata y la pre-redacción del informe, disminuyendo los plazos de entrega posteriores (Resp. 367).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela que, aunque goza de una aceptación mayoritaria, padece de un "vicio de corresponsabilidad". La Voz Colectiva de los pares académicos manifiesta una preocupación legítima: el instrumento pretende calificar la "responsabilidad" individual basándose en un resultado (la entrega del informe) que es, en esencia, un producto colectivo y dependiente de terceros. Los expertos indican que la puntualidad es a menudo "rehén" de la calidad de la información entregada por la institución y de la robustez tecnológica de las plataformas del Estado.

Surge una crítica profunda hacia la invisibilidad de la carga de trabajo post-visita. Los evaluadores señalan que el ítem ignora las horas de coordinación necesarias para armonizar los juicios entre pares disciplinares. La comunidad académica propone que la evaluación de la diligencia deje de ser un juicio moral sobre el par y se convierta en una validación del flujo de trabajo. Se sugiere que el sistema diferencie entre el cumplimiento del par en la entrega de sus insumos individuales y la responsabilidad administrativa del coordinador en el cargue final.

En conclusión, la oportunidad de mejoramiento para el CNA radica en operacionalizar la puntualidad. La narrativa de los pares sugiere que este ítem debe desvincularse de adjetivos subjetivos y anclarse a un registro de trazabilidad que reconozca los tiempos de respuesta de todos los actores involucrados (IES, Pares y Sistema SACES). Solo así el indicador dejará de ser una percepción de "buena conducta" para convertirse en una métrica real de eficiencia procesal.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F2V2[F2P14_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [14. Demostró responsabilidad y diligencia al cumplir con los plazos establecidos para la elaboración oportuna de los informes requeridos al sistema.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	**Claridad Semántica**	Se propone simplificar la redacción a: "Cumplió con los plazos establecidos", eliminando adjetivos que puedan inducir a confusión (Resp. 365, 366).
C02	**Validez de Constructo**	Hallazgo Crítico: Se identifica una inconsistencia metodológica mayor; la institución evaluada (IES) desconoce los plazos internos del CNA. Esto invalida la objetividad de la respuesta, pues la IES puede evaluar negativamente al par por retrasos que dependen de terceros, como el par coordinador o la propia Secretaría Técnica (Resp. 362, 369).
C05	**Ética y Transparencia**	Se reporta que la falta de puntualidad a menudo es sistémica: el CNA no disponibiliza la información previa con la debida anticipación, lo que genera un efecto dominó que impide al par cumplir con las fechas de entrega final (Resp. 360).
C07	**Gestión del Tiempo**	Existe un consenso sobre la insuficiencia de los plazos actuales. Se demanda una ampliación de los tiempos de entrega, sugiriendo periodos de hasta un mes y medio para garantizar que el informe no sea solo puntual, sino completo y riguroso (Resp. 364, 368).
C09	**Escalamiento y Métrica**	El sistema es percibido como rígido al no contemplar contingencias humanas justificadas, como problemas de salud o periodos de vacaciones, que desplazan las fechas sin que esto denote falta de diligencia del par (Resp. 363).
C10	**Soporte / Logística**	Necesidad urgente de una transformación digital. Se propone el desarrollo de un software especializado con Inteligencia Artificial que facilite la sistematización, conecte la información y unifique el modelo de informe para todos los pares, agilizando el análisis para el Ministerio (Resp. 357).
C14	**Calidad del Informe**	Se enfatiza que la responsabilidad no debe medirse solo por la rapidez; se exige que los informes sean entregados "bien y completos", cumpliendo estrictamente con los lineamientos técnicos del modelo (Resp. 361).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C16	**Metodología de Visita**	Se sugiere un ajuste operativo: aumentar al menos cuatro horas de trabajo conjunto al final de la visita para permitir la socialización inmediata y la pre-redacción del informe, disminuyendo los plazos de entrega posteriores (Resp. 367).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una falla de diseño metodológico que compromete la legitimidad de la evaluación realizada por las instituciones. La voz colectiva de los evaluadores señala que es improcedente solicitar a una IES que juzgue la diligencia del par en cuanto a plazos, cuando la institución no tiene visibilidad sobre el cronograma administrativo interno del CNA. Esta asimetría informativa provoca que las universidades puedan calificar como "irresponsable" a un par por un informe que llega tarde al Rector, ignorando que la demora puede originarse en procesos de revisión de terceros o en la tardanza del propio Consejo para entregar los insumos base.

Existe una demanda contundente por una evolución hacia la sistematización tecnológica. Los expertos coinciden en que el volumen de información recolectada supera las capacidades de redacción manual en tiempos tan estrechos. La propuesta central es la implementación de un software de soporte que incorpore Inteligencia Artificial, permitiendo que la información fluya de manera conectada y que el par actúe más como un analista de calidad que como un transcriptor de datos. Esta herramienta no solo garantizaría la entrega oportuna, sino que aseguraría la integridad y el rigor técnico de los informes, evitando que la presión del tiempo sacrifique la profundidad del juicio.

Finalmente, el consenso apunta a la necesidad de plazos más realistas y humanos. La calidad de la acreditación de alta calidad no puede estar supeditada a cronogramas que ignoran la complejidad de los programas o las contingencias de los evaluadores. Se propone un ajuste en la arquitectura de la visita para permitir espacios de redacción compartida *in situ*, lo cual, sumado a una ampliación de los términos de entrega, permitiría transitar de una "cultura de la urgencia" hacia una "cultura de la suficiencia informativa". El objetivo final es que el informe sea una pieza técnica sólida y no simplemente un documento entregado bajo la presión del reloj.

F2V2[F2P15_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [15. Fue eficiente en la identificación y síntesis de la evidencia crítica que sustentaron la argumentación del informe.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co1	**Claridad Semántica**	Se identifica un error de concordancia gramatical ("sustentaron" en lugar de "sustentó"). Además, el término **"eficiente"** es calificado como altamente ambiguo, confuso e inapropiado para el contexto de la evaluación educativa, sugiriéndose su reemplazo por conceptos como "selección", "análisis" o "pertinencia" (Resp. 357, 359, 360, 363).
Co2	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem es de "doble barril", ya que intenta medir simultáneamente dos procesos cognitivos y técnicos distintos: la identificación de información y su posterior síntesis. Esto genera una "nube de datos" donde no queda claro si se evalúa la capacidad de hallazgo o la capacidad de resumen del par (Resp. 360, 361).
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Los informes se reportan como excesivamente operativos y descriptivos, careciendo de una argumentación estratégica. Se advierte que la argumentación técnica enfrenta limitaciones estructurales dentro del diseño del proyecto de evaluación, lo que debilita el rigor del concepto final (Resp. 358).
Co8	**Redundancia Estructural**	Se detecta una duplicidad con el ítem 1. Los evaluadores manifiestan agotamiento al tener que repetir síntesis de procesos (académicos, administrativos, tecnológicos) en diferentes apartados que deberían estar integrados, lo que alarga innecesariamente el instrumento (Resp. 363).
C13	**Enfoque Formativo**	Existe la necesidad de que la síntesis no se limite al cumplimiento actual, sino que logre capturar la trayectoria de "mejoramiento continuo" del programa durante toda su ventana de observación.
C14	**Calidad del Informe**	Demanda de lineamientos técnicos claros y límites de extensión para la síntesis. El objetivo es evitar la dispersión informativa y obligar al par a centrarse en la **evidencia relevante** que sustente de forma lógica el juicio de calidad (Resp. 360).
C23	**Ampliación de Evidencia en Campo**	Se propone que el énfasis de la síntesis no sea solo sobre el documento maestro, sino sobre la **evidencia crítica recolectada en la visita** (entrevistas, observación) que permita corroborar o profundizar lo expuesto en la autoevaluación institucional (Resp. 364).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una fractura técnica entre la intención evaluativa del instrumento y su capacidad de medición real. La voz colectiva de los evaluadores señala que el uso del término "eficiencia" es improcedente en este contexto, ya que desplaza el foco desde la calidad del juicio hacia un criterio de velocidad o economía de recursos que no es claro cómo medir en una visita académica. Se propone de forma unánime sustituir este enfoque por uno de "relevancia y análisis", donde el valor del par no resida en la rapidez de su síntesis, sino en su capacidad para seleccionar aquellas evidencias que realmente fundamentan un estándar de alta calidad.

Desde el punto de vista de la arquitectura del instrumento, se identifica una falla de validez de constructo al agrupar la identificación y la síntesis en un mismo ítem. Esta estructura multivariada impide discernir si un par es deficiente porque no encontró la evidencia o porque, habiéndola encontrado, no supo integrarla en un argumento sólido. Para los expertos, la síntesis no debe ser una repetición descriptiva de lo que la institución ya consignó en su informe de autoevaluación, sino un ejercicio analítico que cruce la información previa con los hallazgos críticos de la visita in situ, garantizando una triangulación efectiva.

Finalmente, el consenso apunta a que la calidad del informe final está comprometida por una redundancia estructural que fragmenta los procesos institucionales. La insistencia en separar lo académico de lo administrativo y tecnológico en apartados estancos obliga al par a realizar múltiples síntesis de un mismo fenómeno, diluyendo la profundidad estratégica del informe. La recomendación final es transitar hacia una estructura de informe más integrada y reflexiva, que proporcione lineamientos claros sobre la jerarquía de las evidencias y que exija al evaluador demostrar el impacto del mejoramiento continuo, superando la cultura del simple chequeo de cumplimiento.

F2V2[F2P16_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [16. La preparación, incluyendo el uso adecuado de la documentación en SACES-CNA, permitió que la visita se enfocara en la verificación, el diálogo y el contraste.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C10	Soporte Tecnológico	**Hallazgo Crítico:** Se reporta un colapso operativo de la plataforma SACES-CNA. Es calificada como ineficiente, desactualizada y, en ocasiones, "inexistente" para los fines de la visita. Esto obliga a las instituciones a suministrar información por vías informales (Drives, correos) para garantizar el acceso a la información (Resp. 356, 360, 365, 371, 382).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C12	**Preparación Previa**	Se evidencia una brecha en la lectura del informe de autoevaluación. Aunque algunos pares demuestran rigor, otros llegan a la visita sin dominio de la documentación previa, amparándose en los fallos de la plataforma. El dominio de la normativa y la lectura previa son los indicadores reales de preparación (Resp. 372, 376, 381).
C07	**Gestión del Tiempo**	Denuncia persistente sobre la extemporalidad de las asignaciones. Los pares reciben la documentación con márgenes mínimos (a veces 24 horas antes), lo que anula la posibilidad de un estudio serio. Existe un consenso en exigir al menos **15 días de antelación** para la revisión documental (Resp. 358, 373, 377, 387).
C03	**Subjetividad vs. Evidencia**	Se demanda el uso de "checklists", rúbricas de verificación y estándares mínimos de preparación. Es necesario pasar de una narrativa general a una identificación previa de brechas o puntos críticos que enfoquen el diálogo de la visita (Resp. 386).
C14	**Calidad del Informe**	Sugerencia de reestructurar el cargue de información: los documentos deben incluir resúmenes ejecutivos, enfoques priorizados y vínculos directos a evidencias específicas para evitar que el par se enfrente a un volumen de datos inmanejable (Resp. 388).
C24 (Nuevo)	**Obsolescencia de la Información**	**Hallazgo:** Se reportan visitas realizadas hasta 3 años después de la radicación del informe de autoevaluación. Esto obliga a una actualización traumática de datos durante la visita, desvirtuando el propósito de la documentación previa cargada en SACES (Resp. 379).
C25 (Nuevo)	**Gaps de Capacitación**	La inducción y capacitación brindada por el CNA antes de la visita se reporta como "extremadamente tardía e insuficiente". Se requiere un proceso de preparación más profundo y detallado por parte del Consejo hacia sus evaluadores (Resp. 383).
C26 (Nuevo)	**Invalidez de Evaluación (IES)**	Se identifica un contrasentido: la IES no tiene forma de comprobar si el par usó adecuadamente la plataforma SACES-CNA. Solo puede evaluar el dominio del informe de autoevaluación y las evidencias aportadas directamente (Resp. 376, 381).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela que el proceso de preparación previa se encuentra actualmente en un estado de vulnerabilidad operativa. La voz colectiva de los evaluadores señala que la plataforma SACES-CNA, lejos de ser un facilitador, se ha

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

convertido en un obstáculo técnico que entorpece el acceso oportuno a la información. Esta falla sistémica rompe la cadena de confianza y obliga a recurrir a canales de comunicación informales, lo que desvirtúa la institucionalidad del proceso y genera una carga administrativa adicional para las universidades, que terminan realizando la labor de soporte que la plataforma no provee.

Un hallazgo central es la "crisis de la víspera": la asignación de pares y la habilitación de documentos con márgenes de tiempo inferiores a una semana imposibilitan cualquier ejercicio de reflexión académica profunda. La preparación se convierte en un acto de urgencia donde el par debe "descifrar" la institución sobre la marcha, en lugar de llegar con un mapa claro de hallazgos y brechas. La comunidad de expertos es enfática en que la calidad de la visita es directamente proporcional al tiempo de estudio previo; sin una ventana mínima de 15 días y una capacitación robusta por parte del CNA, el diálogo se reduce a una verificación mecánica de datos y no a un contraste crítico de alta calidad.

Finalmente, surge una preocupación por la desconexión temporal de los informes de autoevaluación. El retraso en las visitas —que en algunos casos supera los tres años— convierte a la documentación cargada en SACES en una pieza histórica de poca utilidad para la realidad actual de los programas. El consenso apunta a una reingeniería del modelo que incluya estándares mínimos de preparación, el uso de resúmenes ejecutivos que jerarquicen la información y la sustitución de la evaluación de "uso de plataforma" por la evaluación del "dominio del contexto institucional". Solo mediante una plataforma funcional y tiempos de estudio realistas se podrá garantizar que la visita sea un espacio de interlocución de alto nivel y no un proceso de recolección de información rezagada.

F2V3. Desde su experiencia, ¿cuáles considera que son las principales fortalezas de las afirmaciones que hacen parte de este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co6	**Contexto e Identidad**	Se ratifica como el valor supremo del modelo. El instrumento obliga al par a "despojarse" de sus propios sesgos para entender la realidad situada de cada programa, respetando la autonomía universitaria y la diversidad territorial (Resp. 360, 362, 370, 398, 528).
Co3	**Fundamentación en Evidencia**	Se valora el énfasis en que los juicios no sean opiniones personales, sino resultados de una triangulación rigurosa entre datos maestros, documentos y testimonios. Esto garantiza la trazabilidad y objetividad del proceso evaluativo (Resp. 362, 384, 391, 525).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C13	**Enfoque Formativo**	El instrumento trasciende la lógica fiscalizadora para convertirse en una guía estratégica de mejoramiento continuo. Se destaca que las afirmaciones orientan a la identificación de rutas de excelencia y oportunidades de mejora real para las IES (Resp. 361, 373, 442, 532).
Co5	**Ética y Transparencia**	Las afirmaciones blindan la integridad del proceso al exigir reserva, confidencialidad y una conducta profesional ejemplar. Se resalta la alineación con el Código de Ética y los principios de transparencia del CNA (Resp. 361, 373, 499).
C15	**Relacionamiento y Diálogo**	Se destaca la promoción de la escucha activa y la comunicación asertiva. El instrumento valora la capacidad del par para generar un ambiente de mutuo respeto y colaboración, legitimando la visita ante la comunidad académica (Resp. 363, 375, 522, 532).
C14	**Rigor y Estructura Técnica**	Se valora positivamente la claridad en las instrucciones y la limitación de palabras en los formatos ajustados. Esta restricción "obliga" al par a realizar un ejercicio de síntesis crítica, precisión y coherencia argumentativa (Resp. 357, 380, 387, 492).
C11	**Humanización del Rigor**	El instrumento logra equilibrar el "saber" técnico con el "ser" ético. Se reconoce la importancia de evaluar no solo el informe final, sino el desempeño integral del par durante todas las fases de la visita (Resp. 365, 373, 518).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La voz colectiva de los evaluadores identifica que la mayor fortaleza del instrumento es su capacidad para equilibrar el rigor técnico con una profunda sensibilidad ética y contextual. Los participantes coinciden en que el formato no es un simple ejercicio de verificación mecánica, sino una herramienta de análisis cualitativo que reconoce la diversidad del sistema de educación superior colombiano. El respeto por la autonomía institucional y la identidad de cada programa se percibe como el eje transversal que otorga legitimidad al juicio emitido, permitiendo que la evaluación sea una lectura situada y no una imposición de modelos externos.

Un pilar fundamental resaltado en este análisis es la centralidad de la evidencia y el rigor argumentativo. El instrumento funciona como un escudo contra la subjetividad, obligando a los pares a fundamentar cada valoración en una triangulación efectiva de fuentes documentales, testimonios y realidades territoriales. Esta estructura fomenta un ejercicio de autorreflexión crítica en el evaluador, asegurando que el informe final

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

sea un documento técnico robusto, trazable y, sobre todo, útil para la toma de decisiones institucionales.

Finalmente, se destaca el giro hacia la dimensión humana y dialógica de la evaluación. La inclusión de criterios que valoran la escucha activa, el lenguaje claro y la gestión asertiva de tensiones ha transformado la percepción de la visita de pares: de ser vista como una inspección punitiva, ha pasado a ser entendida como un diálogo académico de alto nivel. La comunidad académica celebra que el instrumento actual valore el profesionalismo y la integridad del par en la misma medida que su conocimiento disciplinar, fortaleciendo así la confianza sistémica en el proceso de acreditación en alta calidad.

F2V4. Desde su experiencia, ¿qué debilidades o limitaciones identifica en las afirmaciones que conforman este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co9	Escalamiento y Métrica	Patrón crítico: La escala binaria (Aprueba/Requiere ajuste) se considera reduccionista y carente de matices para evaluar el desempeño. Existe una demanda unánime por una escala Likert de 4 o 5 niveles (ej. Sobresaliente, Satisfactorio, Aceptable, Requiere Mejora) que permita capturar la gradación real de la calidad (Resp. 484, 520).
Co2	Validez de Constructo	Presencia recurrente de "ítems de doble o triple barril". Varias afirmaciones indagan por múltiples dimensiones simultáneamente (ej. redacción, coherencia, utilidad y pertinencia), lo que impide identificar con precisión la causa de un incumplimiento y resta validez estadística al dato (Resp. 397, 520).
Co3	Subjetividad vs. Evidencia	Persistencia de términos abstractos y psicológicos ("veraz", "sincera", "sensibilidad") que dependen de la interpretación personal. Los evaluadores señalan que estas categorías, al carecer de indicadores conductuales observables o "ejemplos ancla", derivan en juicios basados en la afinidad personal ("caer bien") más que en el rigor técnico (Resp. 384, 394, 451, 517).
Co8	Redundancia Estructural	Se reporta una fatiga evaluativa debido a solapamientos críticos entre ítems (especialmente entre el 8 y 13 sobre tiempo, y el 9 y 12 sobre actitud). El informe se percibe como excesivamente largo y repetitivo, obligando a los pares a reiterar juicios de valor en múltiples apartados (Resp. 367, 369, 383, 507).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C10	**Soporte Tecnológico**	La plataforma SACES-CNA es calificada como "un desastre" y una barrera operativa. Se denuncian fallas técnicas constantes, una interfaz no amigable y dificultades severas para acceder a la información. Surge la propuesta de implementar **Inteligencia Artificial** para automatizar la generación de informes y el análisis de datos estructurados (Resp. 368, 459, 501).
C07	**Gestión del Tiempo y Vigencia**	Denuncia de un "estándar" de visita insuficiente (2 días). Hallazgo crítico: el desfase temporal de hasta 3 años entre la autoevaluación y la visita obliga a actualizaciones traumáticas de información, lo que desvirtúa la preparación previa basada en documentos obsoletos (Resp. 379, 442, 496, 540).
C30	**Sesgo de Represalia Institucional**	Se identifica un riesgo en la objetividad de la IES al evaluar al par. Existe la posibilidad de que la institución califique negativamente el desempeño del evaluador si el concepto emitido sobre el programa no es favorable, lo que contamina la integridad de la evaluación 360° (Resp. 406, 451).
C31	**Limitaciones de Formato**	Crítica a las restricciones de espacio (límite de 150 palabras) que sacrifican la profundidad del análisis estratégico. Además, la falta de un informe preliminar impide corregir errores de hecho antes del cierre del proceso (Resp. 423, 510).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una percepción de "tecnocracia subjetiva" que limita la eficacia del instrumento. La voz colectiva de los evaluadores manifiesta que la estructura actual, basada en afirmaciones binarias y términos abstractos, es insuficiente para valorar la complejidad del ejercicio de pares. La comunidad académica advierte que se les obliga a emitir juicios absolutos sobre constructos inobservables como la "sinceridad", mientras que las dimensiones técnicas del análisis académico profundo quedan diluidas en un formato que prioriza el cumplimiento de la agenda sobre la capacidad analítica y el rigor pericial.

Un hallazgo de especial gravedad es la obsolescencia operativa del sistema. La combinación de una plataforma tecnológica ineficiente y un desfase temporal excesivo entre la autoevaluación y la visita externa genera un entorno de incertidumbre técnica. Los pares reportan que la visita a menudo se convierte en un ejercicio de "desciframiento de urgencia" para validar datos que ya no representan la realidad institucional. En este sentido, existe una demanda contundente por una transformación digital que integre algoritmos de Inteligencia Artificial para facilitar la síntesis de datos y la redacción de informes en tiempo real, permitiendo que el evaluador recupere su rol como estratega de la calidad.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, el consenso apunta a una necesidad de desglosar y profesionalizar el instrumento. La redundancia de ítems y la presencia de preguntas multivariadas no solo generan fatiga, sino que oscurecen las áreas de mejora real del sistema de pares. Para fortalecer la legitimidad de la acreditación, se propone evolucionar hacia rúbricas de desempeño con descriptores claros, ampliar los tiempos de visita para permitir diálogos más profundos y establecer salvaguardas que protejan al par frente a posibles sesgos de represalia por parte de las instituciones evaluadas. La calidad, concluye la voz colectiva, no puede medirse con un "Sí" o un "No" cuando lo que está en juego es la excelencia del sistema educativo.

F2V5. ¿Qué oportunidades de mejora propondría para fortalecer la claridad, pertinencia o utilidad de las afirmaciones incluidas en este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C09	**Escalamiento y Métrica**	**Prioridad Alta:** Transitar de la escala binaria (Sí/No) a una escala Likert de 4 o 5 niveles (ej. Sobresaliente a Requiere Mejora) o rúbricas de desempeño. Se requiere la posibilidad de registrar "cumplimientos parciales" y "No aplica" para visitas sin conflictos (Resp. 384, 428, 484, 520, 544).
C01 / C03	**Operacionalización Semántica**	Sustituir adjetivos subjetivos (sincero, veraz, sensible) por conductas observables. Se propone un **Glosario Operativo** y "anclas de desempeño" (ejemplos claros) que definan qué constituye evidencia crítica, impacto real o comunicación asertiva, reduciendo la discrecionalidad (Resp. 384, 394, 451, 517, 539, 557).
C10	**Transformación Digital e IA**	**Innovación:** Migrar de formatos Word/PDF a un aplicativo móvil o plataforma con checklists en tiempo real y dashboards conectados al SNIES/SACES. Se propone integrar **Inteligencia Artificial** para la generación automática de borradores de informes y análisis de datos no estructurados (Resp. 368, 459, 501, 511).
C07 / C12	**Optimización de Tiempos**	Ampliar la duración de la visita a un mínimo de 3 días (especialmente para áreas de salud) y garantizar el acceso a la documentación con un margen de **15 a 30 días** de antelación. Se sugiere incluir un "espacio de pre-estudio" y una reunión técnica previa obligatoria entre pares (Resp. 358, 373, 377, 387, 496).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co2 / Co8	**Simplificación y Desagregación**	Desglosar "ítems de doble barril" (evaluar una sola variable por pregunta) y, simultáneamente, fusionar ítems redundantes (8 con 13 y 9 con 12). Se recomienda organizar el cuestionario por dimensiones: técnica, ética, operativa y relacional (Resp. 356, 367, 369, 397, 520, 527).
C13	**Enfoque de Meta-evaluación**	Implementar la bidireccionalidad: que el par reciba los resultados de su evaluación para identificar brechas de formación. Se propone una capacitación continua y específica según los resultados del desempeño previo (Resp. 403, 431).
C18	**Enfoque en Resultados e Impacto**	Reducir la "documentitis" (exceso de formalismo) y enfocarse en la **evidencia de desempeño vivo**. Incluir indicadores de impacto en la calidad de vida de egresados (Teoría del Cambio) y observación directa obligatoria del ejercicio docente en aula (Resp. 365, 508, 532, 542).
C32 (Nuevo)	**Diferenciación de Modelos**	Crear rutas de evaluación diferenciales según el nivel de madurez de la IES (acreditación inicial vs. renovación) y su carácter (técnico, tecnológico o universitario), evitando criterios estandarizados que ignoren la diversidad regional (Resp. 360, 382, 522).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los expertos propone una transición urgente de un modelo de verificación administrativa hacia uno de diagnóstico estratégico de alta calidad. El consenso técnico señala que el instrumento actual ha agotado su utilidad en el formato binario de "Sí/No", demandando la adopción inmediata de escalas graduadas y rúbricas de desempeño. Esta evolución permitiría capturar los matices de excelencia y las áreas de fortalecimiento que hoy quedan invisibilizadas bajo juicios absolutos. Para los evaluadores, la claridad del instrumento depende de la eliminación de términos abstractos y psicológicos, sustituyéndolos por indicadores de conducta observable que garanticen la homogeneidad y comparabilidad de los juicios entre diferentes pares y regiones.

En el ámbito tecnológico, surge una demanda disruptiva por la implementación de una "Acreditación Inteligente". La comunidad académica visualiza el fin de los cuellos de botella generados por documentos en Word o PDF, proponiendo el uso de plataformas dinámicas apoyadas en Inteligencia Artificial. Estas herramientas no solo facilitarían la sistematización de evidencias y la redacción de informes en tiempo real, sino que permitirían que la visita se centre en el diálogo académico profundo y el contraste de realidades, dejando la recolección de datos básicos a sistemas automatizados. La

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

transformación digital se percibe así como el habilitador necesario para recuperar el sentido humano y analítico de la evaluación.

Desde la perspectiva operativa, se identifica la necesidad de "oxigenar" el proceso mediante un ajuste en la gestión de tiempos y recursos. Ampliar la duración de las visitas y garantizar plazos realistas de pre-estudio (mínimo 15 días) se consideran condiciones *sine qua non* para una evaluación rigurosa. Los evaluadores sugieren que el instrumento debe ser sensible a la diversidad institucional, diferenciando criterios para instituciones técnicas frente a las universitarias, y enfocándose más en el impacto real sobre la calidad de vida de los estudiantes y menos en el cumplimiento formal de políticas escritas.

Finalmente, la comunidad de pares reclama una cultura de meta-evaluación y reciprocidad. Se propone que el sistema de evaluación 360° no termine en un reporte para el CNA, sino que se convierta en un insumo de crecimiento para el propio par evaluador, permitiéndole conocer sus resultados y fortalecer sus competencias de manera continua. El objetivo final de estas mejoras es blindar la objetividad del proceso frente a posibles sesgos institucionales y asegurar que cada visita de pares sea un motor de transformación real, fundamentado en la ética, la evidencia de resultados y el respeto absoluto por la autonomía de los proyectos educativos.

F3V2[F3P1_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [1. Hubo algún momento durante la visita donde mis interacciones o decisiones pudieran ser interpretadas como influenciadas por una relación personal o profesional previa][Observaciones para el mejoramiento

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	Claridad Semántica	Patrón dominante: El ítem posee un tono "inquisitorial" y negativo que prejuzga la actuación del par. Se identifica un error gramatical en el uso del adverbio "donde" (lugar) para referirse a un "momento" (tiempo), sugiriéndose el uso de **"en el que"**. Asimismo, se propone cambiar "decisiones" por **"sugerencias"**, dado que el par no decide, sino que recomienda (Resp. 359, 369, 399).
Co2	Validez de Constructo	**Hallazgo Crítico:** El ítem induce un fuerte sesgo de deseabilidad social. Al ser una formulación "autoincriminante", los evaluadores advierten que nadie admitirá una falta ética en un instrumento formal. Requiere un nivel de metacognición y reflexividad que, en la práctica, genera respuestas defensivas e inválidas (Resp. 380, 401, 402, 410).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	Se reporta la imposibilidad lógica de evaluar la "interpretación de terceros". El par no puede saber con certeza cómo los actores de la institución interpretaron su intención interna si estos no lo expresan explícitamente, lo que convierte al ítem en una suposición subjetiva (Resp. 370, 412).
Co5	**Ética y Transparencia**	Se propone que el enfoque sea **preventivo y declarativo** en lugar de detectivo o punitivo. La mejora debe orientarse a verificar si el par "identificó, declaró y gestionó" oportunamente cualquier vínculo previo, conforme al protocolo de integridad del CNA, reforzando la transparencia desde el inicio (Resp. 365, 382, 406, 433).
Co9	**Escalamiento y Métrica**	**Confusión Técnica Mayor:** Existe un caos en la forma de responder bajo la escala "Aprueba/Requiere ajuste". Los pares manifiestan que si no hubo conflicto, marcar "Aprueba" parece confirmar que sí hubo un sesgo, mientras que "Requiere ajuste" se usa erróneamente para indicar que la situación no ocurrió, contaminando el dato estadístico (Resp. 393, 440, 466).
C11	**Trabajo Colaborativo**	La imparcialidad no solo se ve afectada por relaciones previas, sino por preconceptos sobre modelos institucionales o comparaciones no pertinentes con la institución de origen del par, aspecto que el ítem no logra capturar con precisión (Resp. 360, 395).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela un rechazo metodológico profundo debido a su diseño estructural y lógico. La voz colectiva de los evaluadores califica la pregunta como confusa y mal planteada, señalando que su redacción inquisitorial sitúa al par en una posición de sospecha innecesaria. El problema fundamental radica en que el ítem parte de un supuesto negativo ("¿Hubo algún momento...?") que induce respuestas defensivas, invalidando la utilidad del instrumento para capturar la realidad ética de la visita. Casi ningún participante considera que su juicio se haya visto influenciado, pero el diseño de la pregunta les impide reportar esa normalidad sin caer en ambigüedades métricas.

Existe una contradicción crítica entre la realidad del proceso y la escala de respuesta proporcionada. Los pares académicos reportan una parálisis al momento de elegir entre "Aprueba" y "Requiere ajuste": si la visita fue transparente y libre de conflictos, el sistema no ofrece una ruta clara para consignarlo. Esta falla en el escalamiento ha provocado que muchos evaluadores utilicen la opción de "Requiere ajuste" como una forma de protesta o de aclaración semántica para negar la ocurrencia del evento, lo que despoja al CNA de una métrica confiable sobre la integridad del sistema de pares.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Para fortalecer la transparencia y la utilidad del proceso, la comunidad de expertos demanda una reingeniería total del ítem hacia una formulación positiva y procedimental. La oportunidad de mejora no reside en preguntar por la existencia de faltas éticas —que ya deberían estar cubiertas por la declaración de impedimentos previa—, sino en evaluar la capacidad del par para gestionar proactivamente la transparencia. El consenso apunta a que el enunciado debe enfocarse en la declaración y gestión de vínculos, sustituyendo la interpretación subjetiva por conductas observables y éticas que garanticen que la visita se mantenga siempre dentro de un marco de independencia de criterio y rigor técnico.

F3V2[F3P2_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [2. Identifiqué y ejecuté todas las medidas necesarias para asegurar la custodia física y digital de la información sensible institucional (datos, hallazgos preliminares) de manera que se garantizara la reserva absoluta antes, durante y después de la visita.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C01	**Claridad Semántica**	Se detectan errores de tildación ("garantizará"). Existe una recomendación de simplificar la redacción eliminando el verbo "identifiqué" para centrarse en la acción ("ejecuté") y sustituir el adverbio de lugar "donde" por "en el que" para referencias temporales (Resp. 367, 369).
C02	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem es "multicomponente" o de "múltiple barril". Mezcla custodia física, digital, identificación y ejecución en tres tiempos (antes, durante, después). Esta saturación imposibilita una respuesta precisa y genera confusión en el momento de calificar (Resp. 361, 364, 370).
C05	**Ética y Transparencia**	Se reporta que términos como "todas las medidas" o "reserva absoluta" son absolutos no operacionalizables. Esto induce a un fuerte sesgo de **deseabilidad social** y respuestas defensivas, invalidando la sinceridad del reporte (Resp. 360, 364, 379).
C10	**Soporte / Logística**	Se señala que la custodia no es una acción aislada; depende de que el CNA facilite la documentación de manera formal y de que el par conozca los procedimientos de custodia, los cuales algunos evaluadores manifiestan desconocer (Resp. 356, 381).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C27	**Alcance del Rol**	**Hallazgo:** Existe una confusión conceptual en el ítem. Los pares aclaran que la "custodia de la información institucional" es responsabilidad de la IES, mientras que la responsabilidad del par es la **"confidencialidad o salvaguarda"** de la información recibida (Resp. 359).
C28	**Ambigüedad en la Métrica**	Persiste el conflicto con la escala "Aprueba/Requiere Ajuste". Los evaluadores no tienen claro si la opción de ajuste se refiere a su propia actuación o al diseño de la afirmación, lo que contamina la objetividad de la autoevaluación (Resp. 365, 366).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una fractura técnica entre la exigencia ética de confidencialidad y la operatividad del instrumento. La voz colectiva de los evaluadores señala que la afirmación padece de una "inflación de variables", al intentar medir en un solo enunciado la custodia física y digital en tres momentos temporales distintos. Esta estructura multivariada, sumada al uso de términos absolutos como "todas las medidas", anula la validez psicométrica del ítem, convirtiéndolo en una declaración de principios que induce a respuestas sesgadas por la deseabilidad social: el par difícilmente admitirá fallas ante una pregunta redactada de forma tan totalitaria.

Un hallazgo central es la imprecisión en la definición del rol evaluador respecto a la información. Los expertos advierten que el término "custodia" es inapropiado para el par académico, ya que la propiedad y resguardo de la información original pertenecen a la institución. La responsabilidad técnica del par debería centrarse en la "salvaguarda y confidencialidad" de los insumos recibidos para el ejercicio evaluativo. Sin una distinción clara entre lo que es responsabilidad de la IES y lo que es deber del par, el ítem genera una carga de responsabilidad ambigua que dificulta el reporte veraz de incidentes de seguridad de la información.

Finalmente, la comunidad de evaluadores demanda una reingeniería del ítem hacia protocolos concretos y observables. Existe un vacío pedagógico: muchos pares desconocen la existencia de procedimientos formales de custodia dictados por el CNA, lo que sugiere que el instrumento debe transitar de preguntar por "la intención de reserva" a verificar la "aplicación de protocolos específicos". El consenso apunta a que la afirmación debe desglosarse, eliminar el lenguaje absoluto y enfocarse en conductas verificables de protección de datos, asegurando que el flujo de información sensible sea rastreable y seguro sin que la evaluación dependa de la interpretación subjetiva de cada par.

F3V2[F3P3_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

frente a las cuales hayaindicado que requieren ajuste. [3. En mis notas o interacciones promoví o sugerí modelos operativos o estructuras específicas que no estaban en coherencia con la misión y naturaleza jurídica de la institución, excediendo mi rol de evaluador de criterios de alta calidad.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	**Redacción Inquisitorial**	Se confirma un rechazo unánime al tono "negativo" y de "autoacusación" del ítem. Los evaluadores señalan que la redacción es "acusativa", genera "sentimiento de culpa" y prejuzga la ética del par, sugiriendo que debe redactarse en sentido positivo (ej. "Respeté el modelo...") (Resp. 357, 377, 383, 450).
Co2	**Deseabilidad Social**	**Hallazgo Crítico:** La formulación induce un sesgo masivo; es técnicamente improbable que un par admita haber excedido su rol o ignorado la misión institucional en un registro formal. Esto anula la validez del dato, convirtiendo el ítem en una "trampa de autoincriminación" (Resp. 386, 439, 440, 474).
Co9	**Inconsistencia de Escala**	Persiste una parálisis métrica con la escala "Aprueba / Requiere ajuste". Los pares advierten que marcar "Aprueba" se interpreta como la confesión de un error, mientras que "Requiere ajuste" es usado para negar que la conducta ocurrió, lo que contamina la estadística del CNA (Resp. 400, 401, 462).
Co8	**Sobrecarga de Variables**	El ítem es "multicomponente" y "ambiguo". Mezcla la promoción de modelos, la falta de coherencia misional y el exceso de rol en una sola frase, lo que impide identificar cuál de estas dimensiones —si alguna— falló realmente (Resp. 360, 460).
Co4	**Pertinencia de la Fuente**	Se identifica que este es un criterio que debería evaluar la Institución o el Par Coordinador a través de una heteroevaluación, ya que es difícil que el par sea consciente de su propio sesgo o lo admita voluntariamente (Resp. 370, 414, 458).
C29 (Nuevo)	**Confusión de Rol: Verificador vs. Consultor**	Existe una tensión conceptual sobre el límite de las sugerencias. Algunos pares temen que recomendaciones constructivas basadas en su experiencia sean interpretadas como "imposiciones", mientras otros aclaran que su rol es estrictamente de "verificación" y no de "consultoría" (Resp. 364, 368, 461).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El análisis integral de este ítem revela una falla estructural en la lógica de autoevaluación del sistema. La voz colectiva de los evaluadores manifiesta un rechazo contundente a la naturaleza "inquisitorial" de la pregunta, argumentando que su diseño parte de una presunción de mala práctica. Al solicitarle al par que "apruebe" una afirmación donde confiesa haber excedido su rol o ignorado la naturaleza jurídica de la institución, el instrumento genera un bloqueo psicológico que anula la sinceridad del reporte. Para los expertos, nadie con un mínimo de sentido profesional admitirá una falta ética en un formato que carece de matices y que parece buscar la "autoincriminación" en lugar del mejoramiento.

Un hallazgo central es la distorsión que genera la escala dicotómica en este contexto. Los participantes reportan que el sistema "Aprueba/Requiere ajuste" es totalmente incompatible con una conducta indeseada; los pares se ven atrapados en una paradoja donde "aprobar" significa validar un error propio y "ajustar" significa corregir algo que no cometieron. Esta confusión técnica ha llevado a que la mayoría de los evaluadores utilicen el espacio de observaciones no para proponer mejoras al sistema, sino para defender su idoneidad y dejar constancia de que su actuación se ajustó estrictamente a la misión institucional y al Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Asimismo, el debate sobre el alcance del rol se intensifica en este punto. Existe una preocupación real porque las recomendaciones bienintencionadas, orientadas a la mejora continua, puedan ser malinterpretadas como imposiciones de modelos externos o "recetas" personales. La comunidad académica sugiere que el instrumento debe evolucionar hacia un lenguaje de "transparencia proactiva" y respeto por la autonomía universitaria. La oportunidad de mejora radica en desglosar el ítem, eliminar los términos cargados de subjetividad y redactar la afirmación en términos positivos (ej. "Mis recomendaciones guardaron coherencia con la misión..."), permitiendo que el par valore su capacidad de lectura contextual en lugar de forzarlo a negar una conducta inapropiada.

Finalmente, el consenso apunta a que la evaluación de este criterio debe ser trasladada a la mirada externa (IES o Coordinador). La autoevaluación, en su forma actual, se percibe como un ítem de "relleno" o "procedimental" que no aporta valor estratégico al diagnóstico del desempeño del par. Para que la acreditación de alta calidad mantenga su rigor, el instrumento debe garantizar que el par sea un analista objetivo del ADN institucional, y no un sujeto sometido a interrogatorios sobre su propia moralidad profesional a través de enunciados ambiguos y sesgados.

F3V2[F3P4_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [4. En toda la gestión del tiempo y la agenda (puntualidad, duración de reuniones, preparación previa)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

demostré responsabilidad para optimizar la eficiencia de la visita sin demandar recursos o facilidades innecesarias.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	**Claridad Semántica**	Ambigüedad severa en la expresión "recursos o facilidades innecesarias". Los evaluadores no logran distinguir si se refiere a material de oficina, logística personal o solicitudes de información técnica. El término "innecesarias" se percibe como un juicio de valor negativo y poco profesional que genera desconfianza (Resp. 358, 366, 375, 377).
Co2	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem es multidimensional y está "sobrecargado". Intenta medir simultáneamente puntualidad (hecho), preparación previa (competencia), eficiencia (resultado) y comportamiento ético (recursos). Esta fusión impide un diagnóstico preciso, ya que se pueden cumplir unas dimensiones y fallar en otras (Resp. 372, 373, 377).
Co7	**Gestión del Tiempo**	Se identifica que la eficiencia de la agenda es una responsabilidad compartida. Los retrasos a menudo dependen de la institución (discursos protocolarios, disponibilidad de actores o grupos de interés). Existe el riesgo de que la presión por la "eficiencia" termine sacrificando la profundidad y rigurosidad del proceso evaluativo (Resp. 356, 359, 361, 374).
Co9	**Sesgo de Respuesta**	La redacción actual induce a la deseabilidad social. El par se ve inclinado a responder positivamente para no señalar fallos propios en su expediente. La escala "Aprueba/Requiere Ajuste" genera un conflicto lógico: el par no puede "aprobar" un fallo propio ni solicitar un "ajuste" si el hecho no ocurrió (Resp. 367, 370).
Co5	**Ética y Transparencia**	Persiste la confusión entre la responsabilidad profesional del evaluador y la optimización logística de la visita. Se propone desvincular el comportamiento ético frente a los recursos físicos de la capacidad técnica para manejar el cronograma académico.
C30	**Propuesta de Reestructuración**	Demanda de un ajuste terminológico: sustituir "innecesarias" por "no justificados" o "no requeridos para la evaluación". Se sugiere priorizar el diálogo de pares sobre las presentaciones institucionales de apoyo para optimizar realmente el tiempo (Resp. 371, 373).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis técnico de este ítem revela una fragmentación de objetivos que compromete su utilidad como herramienta de autoevaluación. La voz colectiva de los evaluadores señala que es imposible emitir un juicio objetivo cuando se amalgaman en una misma frase la puntualidad operativa, la suficiencia de la preparación intelectual y el comportamiento ético ante los recursos institucionales. Esta "sobrecarga" de variables obliga al par a realizar una valoración global que suele inclinarse hacia la deseabilidad social, ocultando matices importantes sobre los desafíos reales de la gestión del tiempo en campo.

Un hallazgo central es la ambigüedad del lenguaje utilizado, específicamente en torno a las "facilidades innecesarias". Para los evaluadores, esta expresión es oscura y se presta a interpretaciones contradictorias: mientras para el sistema puede referirse a exigencias logísticas, para el par puede interpretarse erróneamente como una limitación a su facultad de solicitar información adicional necesaria para el informe. El consenso apunta a que el instrumento debe abandonar los juicios de valor subjetivos y adoptar términos técnicos medibles que diferencien las solicitudes de información (propias del rol) de las demandas de recursos físicos o personales (ajenas al protocolo).

Asimismo, la gestión de la agenda se identifica como un fenómeno de corresponsabilidad. El cumplimiento del cronograma no depende exclusivamente de la diligencia del par, sino de la dinámica de la institución evaluada. Los retrasos provocados por terceros o la extensión de reuniones con grupos de interés no deben recaer como una falta de responsabilidad del evaluador. La comunidad académica advierte que una visión reduccionista de la "eficiencia" puede ser contraproducente, ya que el éxito de una visita radica en el diálogo profundo y la verificación rigurosa, procesos que a menudo requieren mayor flexibilidad de la que permite una agenda estandarizada.

Finalmente, se propone una reingeniería del ítem que desarticule sus componentes. Para que la autoevaluación sea un ejercicio de reflexión honesta, el par necesita una escala de gradación que le permita reconocer ajustes menores sin que esto signifique una falla ética o profesional. La oportunidad de mejora reside en crear un instrumento más ágil y neutral, que separe la gestión operativa del tiempo de la conducta ética, garantizando que el par pueda dar cuenta de su capacidad de síntesis y respeto por el proceso sin sesgos inducidos por una redacción que se percibe como punitiva.

F3V2[F3P5_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [5. Hubo alguna reunión clave o interacción donde tuve que reformular mi lenguaje o preguntas debido a la falta de comprensión.][Observaciones para el mejoramiento]

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
C02	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem presenta una ambivalencia funcional; no distingue si la reformulación es una virtud (adaptabilidad y asertividad) o un defecto (mala preparación). La comunidad lo identifica mayoritariamente como una competencia pedagógica positiva para asegurar la claridad mutua, pero el diseño del ítem lo penaliza como una "falla" (Resp. 356, 373, 381, 395, 421, 459).
C01	**Claridad Semántica**	Ambigüedad severa sobre el sujeto de la incomprensión: no es claro si el par no entendió a la institución o viceversa. Además, se identifica un error gramatical recurrente en el uso del adverbio de lugar "donde" para una referencia temporal, sugiriéndose el cambio a **"en la que"** (Resp. 367, 386, 389, 411).
C09	**Inconsistencia de Escala**	**Confusión Técnica Mayor:** La escala "Aprueba / Requiere ajuste" es inoperante para este ítem fáctico. Si la comunicación fue fluida y no hubo necesidad de reformular, el par entra en un bloqueo lógico: marcar "Aprueba" parece confirmar que hubo un problema, y "Requiere ajuste" se usa erróneamente para negar el evento (Resp. 388, 389, 435, 442, 455).
C15	**Sesgo de Deseabilidad**	La redacción se percibe como "acusativa" u "ofensiva". Admitir una "falta de comprensión" se interpreta como un menoscabo a la idoneidad profesional del par, lo que induce respuestas defensivas y anula la veracidad de la autoevaluación (Resp. 368, 393, 443, 462).
C14	**Calidad de Comunicación**	Se propone un cambio de enfoque hacia la **"Comunicación Efectiva"**. La reformulación no debería ser vista como un evento de crisis, sino como una estrategia de mediación para adaptar el lenguaje técnico al contexto del interlocutor (estudiantes, egresados, empresarios) (Resp. 365, 385, 401, 420, 421).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una fractura metodológica entre la intención del evaluador y la percepción del evaluado. La voz colectiva de los pares académicos defiende con firmeza que la capacidad de ajustar el lenguaje y reformular preguntas no es un indicador de deficiencia, sino un ejercicio de asertividad, empatía y flexibilidad

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

comunicativa. Sin embargo, tal como está redactado el enunciado, el sistema parece castigar esta destreza pedagógica al asociarla intrínsecamente con una "falta", lo que genera un rechazo técnico hacia la pregunta y compromete la honestidad de la respuesta.

Un hallazgo central es la ambigüedad sistémica sobre el origen de la incomprensión. Los evaluadores señalan que la necesidad de explicar nuevamente un concepto a menudo proviene del desconocimiento de los nuevos lineamientos por parte de algunos actores institucionales, lo que obliga al par a realizar una labor pedagógica "sobre la marcha". Al no aclarar sobre quién recae la responsabilidad de la falta de comprensión, el ítem se vuelve injusto y difícil de medir, transformándose en una "trampa" donde el par prefiere negar cualquier ajuste comunicativo para salvaguardar su imagen de idoneidad ante el CNA.

Finalmente, la estructura de la escala "Aprueba/Requiere ajuste" termina por invalidar la potencia estadística del dato. Ante visitas donde la comunicación fue transparente y fluida, los pares se ven atrapados en un dilema métrico, optando por respuestas inconsistentes para intentar decir simplemente que "el hecho no ocurrió". El consenso de los expertos apunta a la necesidad urgente de reformular el ítem en términos positivos (ej. "Mantuve un lenguaje adecuado para asegurar la comprensión mutua"), eliminando sesgos de valor y permitiendo que la autoevaluación capture realmente la capacidad de mediación académica del par en lugar de forzar una confesión de error.

F3V2[F3P6_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [6. Realicé comparaciones no pertinentes que tuve que corregir al comprender la materialización real del proyecto educativo en su contexto específico.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	Redacción Inquisitorial	Patrón dominante: La afirmación se percibe como una "confesión de error" o una "autoacusación". El tono negativo genera rechazo inmediato y se considera ofensivo para la idoneidad del par. Se sugiere eliminar el término "no pertinentes" por considerarlo un juicio de valor negativo y redactar en sentido neutro o positivo (Resp. 359, 372, 446, 473).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co2	**Sesgo de Deseabilidad**	**Hallazgo Crítico:** Es técnicamente improbable que un par académico admita formalmente haber realizado comparaciones impertinentes, ya que esto vulnera su imagen de competencia. Al ser una "trampa de autoincriminación", el ítem induce respuestas defensivas y anula la sinceridad del reporte, convirtiendo el dato en un ruido estadístico (Resp. 371, 387, 417, 458).
Co9	**Inconsistencia de Escala**	Los evaluadores manifiestan una parálisis métrica con la escala "Aprueba / Requiere ajuste". Si el hecho no ocurrió (que es la norma), no saben si "Aprobar" (lo que implicaría aceptar el error) o pedir "Ajuste" (para negar la conducta). Esta confusión invalida cualquier análisis cuantitativo posterior del CNA (Resp. 398, 399, 440, 449, 453).
Co3	**Subjetividad vs. Evidencia**	El ítem se basa en un proceso psicológico interno ("arrepentimiento" o cambio de percepción) que no es tangible ni verificable. Además, parte del supuesto de que el par no preparó adecuadamente la visita o no leyó el PEI/PEP con antelación, lo cual es contrario a la ética del evaluador (Resp. 372, 376, 392, 411).
Co4	**Pertinencia del Rol**	Existe un consenso en que la comparación entre instituciones es una mala práctica de base. Los pares defienden que su rol es evaluar frente a criterios de alta calidad y no frente a modelos preconcebidos o realidades de otras IES. Se propone que este ítem sea evaluado por la institución o el coordinador (heteroevaluación) y no como autoinforme (Resp. 376, 396, 423, 458).
C31	**Propuesta de Contextualización**	La comunidad académica propone transitar de una lógica de "castigo al error" a una de "fortaleza de la contextualización". El ítem debería valorar la capacidad del par para leer la identidad propia de la institución desde el inicio, utilizando un lenguaje que premie el respeto por la autonomía y el ADN institucional (Resp. 367, 392, 412, 455).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela un rechazo técnico y ético casi unánime por parte de los evaluadores. La voz colectiva señala que la pregunta está diseñada como una "trampa metodológica" que asume un error ya cometido, lo que sitúa al par en una posición defensiva que es incompatible con un ejercicio de autoevaluación sincero. Al redactar el enunciado en términos de "comparaciones no pertinentes" que "tuvieron que ser corregidas", el instrumento no evalúa el desempeño, sino que solicita una

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

confesión de incompetencia técnica, lo cual genera un sesgo de deseabilidad social que invalida la utilidad del dato recolectado.

Un hallazgo crítico es la crisis de interpretabilidad que genera la escala "Aprueba/Requiere ajuste". Los participantes reportan una confusión absoluta: si la visita se realizó con total profesionalismo y sin comparaciones indebidas, marcar "Aprueba" parece confirmar la falta ética, mientras que "Requiere ajuste" se utiliza como una vía de escape para negar el hecho. Esta ambigüedad ha convertido la respuesta en un espacio de defensa de la idoneidad profesional ("No lo hice", "Nunca ocurrió", "No es mi rol"), donde los pares utilizan el campo de observaciones para aclarar que conocen y respetan el PEI antes de llegar a la institución.

Finalmente, la comunidad académica propone una reingeniería del ítem hacia una perspectiva positiva y constructiva. Para los expertos, la calidad de la evaluación reside en la capacidad del par para despojarse de sus propios modelos y realizar una lectura situada de cada programa. Por ello, se sugiere sustituir el enfoque inquisitorial por uno de "Competencia de Contextualización", donde se valore explícitamente cómo el par integró la misión y la naturaleza jurídica de la IES en su juicio. El consenso es claro: la autoevaluación debe ser una herramienta para visibilizar el rigor técnico y el respeto por la autonomía universitaria, y no un interrogatorio sobre fallas de conducta que, por definición, no deberían ocurrir en un par de alta calidad.

F3V2[F3P7_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [7. Durante alguna situación de mayor tensión o desacuerdo experimentada durante la visita, la estrategia que utilicé para reencauzar la conversación manteniendo la calma, la profesionalidad y la prudencia.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co1	Falla Sintáctica Crítica	Patrón dominante y persistente: el ítem es un **anacoluto** (frase incompleta). Carece de un verbo principal o predicado; describe un escenario pero no enuncia una acción o resultado evaluable (ej. "la estrategia que utilicé... [¿fue qué?]"). Los evaluadores lo califican como "un texto trunco", "incoherente" e "incomprensible" (Resp. 361, 370, 376, 381, 393, 434, 439).
Co2	Presuposición de Error/Escenario	**Hallazgo Crítico:** El ítem asume obligatoriamente que existió una situación de tensión o desacuerdo. La gran mayoría de los pares reportan que sus visitas fueron cordiales, fluidas y respetuosas, lo que invalida el punto de partida de la evaluación y genera

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

		respuestas forzadas (Resp. 360, 369, 383, 395, 410, 445, 446).
Co9	**Inconsistencia de Escala**	Los usuarios indican la imposibilidad técnica de "Aprobar" o "Ajustar" una idea incompleta. Además, ante la ausencia de conflictos, los pares no saben qué marcar: si marcan "Ajuste", parece que gestionaron mal una tensión inexistente; si marcan "Aprobar", parecen confirmar que hubo un conflicto (Resp. 403, 404, 425, 441).
Co5	**Falta de Operacionalización**	Aunque menciona "estrategia", no define cuáles son ni permite al par describir qué hizo realmente para mediar. Se sugiere que el ítem valore el uso de técnicas de **comunicación asertiva, mediación y escucha activa** orientadas al logro de acuerdos, y no solo el mantenimiento de la calma (Resp. 366, 391, 395, 406, 412, 432).
Co3	**Subjetividad de "Tensión"**	El término "mayor tensión" es vago y depende del umbral de estrés personal del evaluador. Lo que para un par es un desacuerdo técnico natural, para otro puede ser una situación crítica, lo que resta uniformidad a la métrica del sistema (Resp. 358, 388, 426, 437).
C32	**Propuestas de Redacción**	Existe un consenso en reconstruir la frase para que sea una afirmación de competencia: "Ante situaciones de tensión, **apliqué** estrategias de comunicación asertiva que **permitieron** reencauzar el diálogo...". También se demanda la inclusión de una opción **"No Aplica"** (Resp. 392, 403, 410, 413, 422, 431).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de este ítem revela un colapso gramatical y metodológico que impide cualquier ejercicio serio de autoevaluación. La voz colectiva de los pares académicos señala con frustración que la afirmación es un "enunciado trunco" que carece de un verbo rector, lo que deja al evaluador en un limbo semántico donde no sabe qué está validando exactamente. Esta deficiencia sintáctica no es un error menor de forma, sino una barrera que invalida la potencia discriminatoria del instrumento, transformando una pregunta sobre competencias relacionales en un acertijo lingüístico que los participantes califican de "ofensivo" para el rigor esperado en la acreditación.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Un hallazgo central es el sesgo de escenario que domina la pregunta. El instrumento obliga al par a situarse en un conflicto que, en la mayoría de los casos reportados, no ocurrió. Al no existir una opción de "No aplica", el sistema de respuesta binaria entra en conflicto con la realidad del trabajo de campo: las visitas suelen desarrollarse en climas de cordialidad y respeto mutuo. Esta falta de neutralidad induce a los evaluadores a marcar "Requiere ajuste" por una cuestión de hecho (la inexistencia del evento) y no por una valoración de su capacidad de mediación, lo que contamina irremediablemente las estadísticas de desempeño del CNA.

Asimismo, la comunidad de expertos demanda una evolución hacia la operacionalización de las habilidades blandas. Los participantes sugieren que el instrumento no debe limitarse a preguntar por "la estrategia" de forma genérica, sino que debe valorar conductas profesionales observables, como la capacidad de reencauzar la conversación hacia la evidencia técnica cuando surgen desacuerdos. El mantenimiento de la calma, la profesionalidad y la prudencia no deben evaluarse como rasgos pasivos, sino como acciones proactivas de liderazgo comunicativo que garantizan la continuidad efectiva de la visita.

Finalmente, el consenso apunta a una reingeniería total del ítem. La oportunidad de mejora reside en transformar una frase descriptiva mal construida en una afirmación de logro profesional que sea condicional y positiva. Se propone que la autoevaluación permita al par dar cuenta de su idoneidad para gestionar imprevistos sin presuponer que su actuación inicial fue defectuosa o que la visita fue conflictiva. En última instancia, un instrumento de alta calidad debe reflejar la capacidad del evaluador para ser un garante del diálogo académico, incluso —y especialmente— en contextos de alta exigencia técnica.

F3V2[F3P8_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [8. Logré mantener la consistencia entre mis comunicaciones verbales y no verbales para generar la máxima confianza.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgos específicos
Co3	Subjetividad e Inobservabilidad	Patrón dominante: Existe una "paradoja de introspección". La comunicación no verbal es mayoritariamente inconsciente y de orden no controlable, lo que impide que el par la evalúe objetivamente. El evaluador posee un "punto ciego" que convierte la respuesta en una declaración de intenciones y no en un hecho veraz (Resp. 357, 363, 367, 371).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co1	**Ambigüedad Semántica**	El término "máxima confianza" es un absoluto no delimitado e idílico. Se reporta como un concepto difícil de medir y potencialmente contraproducente, sugiriéndose su reemplazo por términos más técnicos y operativos como **"claridad"**, **"credibilidad"** o **"respeto"** (Resp. 363, 370, 372).
Co2	**Validez de Constructo**	Se cuestiona el fin último de la afirmación. El objetivo del par no es generar "confianza" emocional, sino garantizar un **proceso objetivo de evaluación y verificación**. La consistencia comunicativa debe apuntar al entendimiento técnico y a la imparcialidad, no a la afinidad personal (Resp. 359, 366, 372).
C15	**Deseabilidad Social**	Al indagar sobre rasgos de "buena personalidad" y profesionalismo, el ítem induce a respuestas positivas automáticas. El sesgo de ser evaluado empuja al par a marcar cumplimiento para mantener su imagen profesional, invalidando la capacidad discriminatoria del instrumento (Resp. 365).
Co9	**Inconsistencia de Escala**	Confusión con la escala "Aprueba / Requiere ajuste". Los pares manifiestan un bloqueo lógico: si consideran que su comunicación fue adecuada, no pueden marcar "Requiere ajuste", pero la redacción actual les obliga a una calificación binaria que no captura los matices de la interacción (Resp. 368).
C33	**Marco de Referencia**	Se identifica que la redacción actual funciona más como un recordatorio de **buenas prácticas o código de conducta** que como un indicador de desempeño retrospectivo. Carece de descriptores conductuales que permitan una medición real (Resp. 358).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una falla metodológica insalvable en su formulación actual, centrada en lo que los expertos denominan una "paradoja de introspección". La voz colectiva de los evaluadores advierte que es técnicamente improcedente solicitar una autocalificación sobre la comunicación no verbal, dado que estos procesos son mayoritariamente inconscientes y escapan al control racional durante la ejecución de la visita. Pedirle al par que certifique su propia "consistencia gestual" no genera un dato técnico, sino una proyección de su autoimagen profesional, lo que anula la validez de la métrica y convierte la respuesta en un ejercicio de deseabilidad social.

Un hallazgo central es la discrepancia entre el lenguaje psicológico de la pregunta y el rol técnico del evaluador. La comunidad académica rechaza el objetivo de generar "máxima confianza" por considerarlo un término absoluto, subjetivo y ajeno a la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

naturaleza pericial de la acreditación. Los participantes coinciden en que el par académico no acude a la institución a construir vínculos emocionales, sino a garantizar la credibilidad e imparcialidad del proceso mediante un trato respetuoso y una comunicación clara. La confianza, en este contexto, debe ser el resultado del rigor metodológico y no de una supuesta armonía entre lo dicho y lo gesticulado.

Finalmente, el consenso apunta a la necesidad de profesionalizar el ítem, desplazando el foco desde los rasgos subconscientes hacia conductas asertivas observables. Se propone que la afirmación abandone los calificativos abstractos y se centre en la contribución de la comunicación a la "transparencia y entendimiento mutuo". Para que este ítem sea útil en una evaluación 360°, debe ser redactado en términos de competencias comunicativas profesionales (ej. escucha asertiva, lenguaje inclusivo), permitiendo que el par reflexione sobre su capacidad de diálogo técnico sin verse forzado a autoevaluarse en dimensiones psicológicas que pertenecen al ámbito de la percepción de terceros.

F3V2[F3P9_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [9. Se incumplió o se modificó algún punto crítico de la agenda concertada (inicio tardío, finalización anticipada de reuniones clave).][Observaciones para el mejoramiento].

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co1	**Redacción Inquisitorial**	Patrón dominante: El ítem mantiene una **polaridad negativa** y un tono punitivo. Evalúa el "incumplimiento" como una falta, en lugar de valorar la "competencia de gestión de agenda". Los pares sugieren que las negaciones en formularios inducen errores (Resp. 367, 373, 430).
Co2	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** No existe una distinción entre fallas atribuibles al par y ajustes derivados de factores externos (tráfico, discursos institucionales largos, inasistencia de egresados). Se reporta una "indefensión evaluativa" al culpar al par por la logística de la IES (Resp. 362, 366, 381, 449, 450).
Co9	**Inconsistencia de Escala**	Los evaluadores confirman un **bloqueo lógico severo**: si cumplieron la agenda, marcar "Aprueba" se siente como aceptar que incumplieron. "Requiere ajuste" se usa para negar el hecho, lo que contaminará cualquier métrica de desempeño del CNA (Resp. 393, 426, 433).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C08	**Ítem Multivariado**	El enunciado mezcla dos acciones de naturaleza distinta: **"incumplir"** (falla operativa o ética) y **"modificar"** (una acción que, en el contexto de alta calidad, suele ser necesaria y concertada para profundizar en hallazgos) (Resp. 374, 408, 415).
C07	**Gestión del Tiempo**	Consenso sobre la "tiranía del reloj": las agendas son excesivamente apretadas. La flexibilidad se identifica como una virtud para asegurar la **profundidad académica**, no como un error. Se sugiere incluir "espacios de contingencia" en la planeación (Resp. 363, 366, 418, 419, 423).
C21	**Atribución de Causalidad**	Se propone especificar si la modificación fue "por causas atribuibles a la gestión del par" o "por requerimientos de fuerza mayor de la institución". El par es un mediador, no el dueño absoluto del tiempo institucional (Resp. 376, 381, 399).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de las 95 nuevas voces revela que este ítem es percibido como un "indicador de castigo operativo" que ignora la naturaleza orgánica y dinámica de una visita de acreditación. La "Voz Colectiva" de los pares académicos defiende que el éxito de una evaluación externa no reside en una puntualidad robótica, sino en la capacidad de asegurar que los objetivos de verificación se cumplan, incluso si esto requiere ajustes sobre la marcha. Los evaluadores son enfáticos: modificar la agenda es, a menudo, una decisión técnica para rescatar una reunión clave o profundizar en una evidencia crítica que la institución no presentó a tiempo.

Existe una crítica mordaz hacia la "trampa de la autoinculpación" que genera la escala binaria. Al no haber una opción de "No aplica" o una redacción en positivo, el par se ve forzado a un dilema existencial: "aprobar" el incumplimiento o solicitar un "ajuste" a una conducta que nunca cometió. Esta inconsistencia métrica convierte al instrumento en una herramienta poco confiable para el CNA, ya que los datos recolectados reflejan más la confusión del evaluador ante la pregunta que su desempeño real en la gestión del tiempo.

Finalmente, surge una demanda por la corresponsabilidad. Los pares reportan que los retrasos suelen ser ajenos a su gobernabilidad (congestión vehicular, agendas institucionales "pretenciosas" o presentaciones de directivos que se extienden injustificadamente). Por ello, la propuesta de mejoramiento es contundente: el ítem debe transformarse en una afirmación de gestión proactiva y concertada. La oportunidad de mejora reside en valorar si los ajustes fueron documentados y justificados bajo un criterio de "flexibilidad con rigor", asegurando que la calidad de la evaluación prime sobre la rigidez del cronograma.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F3V2[F3P10_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [10. Tuve que realizar entregas parciales o modificaciones después del plazo formal establecido por el CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	**Ambigüedad Semántica**	Se reporta confusión sobre el término "entregas parciales", ya que la plataforma actual no permite envíos fragmentados o el proceso no los contempla formalmente. No se distingue si la "modificación" es una mejora técnica solicitada por la Sala o un retraso por falta de diligencia (Resp. 368, 437, 442).
C02	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** Se percibe como un "control administrativo redundante". El cumplimiento de plazos es un dato fáctico ya registrado por el sistema SACES-CNA; incluirlo en una autoevaluación de competencias evaluativas se considera irrelevante y puramente fiscalizador (Resp. 397, 403, 411).
C09	**Inconsistencia de Escala**	Los pares enfrentan un **bloqueo lógico severo**: si cumplieron a tiempo (lo cual es la norma), marcar "Aprueba" parece validar que se retrasaron. La opción "Requiere ajuste" se usa erróneamente para negar el hecho, invalidando la potencia estadística del ítem (Resp. 358, 424, 425).
C10	**Soporte / Logística**	Gran parte de las modificaciones fuera de plazo se atribuyen a fallas recurrentes en el aplicativo SACES-CNA (no guarda datos, caídas del sistema) o a la entrega tardía de evidencias adicionales por parte de la IES (Resp. 391, 396, 415, 434).
C15	**Deseabilidad Social**	La redacción en negativo ("Tuve que...") induce respuestas defensivas. Admitir un retraso se interpreta como un autorreporte de falta de compromiso ético o profesional, lo que sesga la veracidad de la autoevaluación.
C33	**Atribución de Causalidad**	El ítem no diferencia la causa del ajuste. Muchos pares señalan que las modificaciones posteriores son "ajustes de calidad" sugeridos por el par coordinador o la secretaría técnica, y no necesariamente un incumplimiento de plazos (Resp. 415, 421).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El análisis revela que este ítem es interpretado por la comunidad académica como un "mecanismo de fiscalización administrativa" que poco aporta al crecimiento cualitativo del par (C02). La "Voz Colectiva" es clara: en un sistema donde la plataforma ya registra el "minuto a minuto" de las entregas, convertir el cumplimiento de plazos en una pregunta de autoevaluación resulta redundante y genera una carga punitiva innecesaria. Los pares manifiestan que el éxito de un informe no debería medirse solo por el cronómetro, sino por la solidez del juicio emitido.

Un hallazgo central es el conflicto con el diseño de la escala y la terminología. Los evaluadores reportan que "entregas parciales" es un concepto inexistente en la práctica operativa, lo que hace que la pregunta se sienta desconectada de la realidad del proceso. Además, el dilema de "Aprobar" un error o "Ajustar" una conducta inexistente (C09) demuestra que el instrumento actual está forzando datos espurios. Para muchos, una modificación posterior al plazo es, en realidad, un acto de responsabilidad profesional para atender requerimientos técnicos de la Sala y asegurar la excelencia del informe final, no una falla de planificación.

Finalmente, surge una demanda por la honestidad técnica del sistema. Los pares señalan que el aplicativo SACES-CNA sigue siendo el principal cuello de botella (C10); es paradójico que se evalúe la puntualidad del par cuando la herramienta tecnológica presenta fallas que impiden el cargue oportuno. La oportunidad de mejora es contundente: transformar este ítem en una afirmación positiva sobre la "Gestión Oportuna y Calidad de Productos", permitiendo que el par valore su capacidad de entrega integral y fundamentada, reconociendo que los ajustes razonables son parte del rigor académico y no una falta administrativa.

F3V2[F3P11_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [11. En la elaboración de mis informes, existen secciones donde la síntesis de hallazgos es difusa o se apoya en evidencia secundaria.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	Ambigüedad Semántica	Se reporta una falta total de parámetros objetivos para el término **"difusa"**. Asimismo, no hay consenso técnico sobre qué constituye **"evidencia secundaria"**; algunos pares la consideran fundamental para la triangulación, mientras que el ítem la estigmatiza (Resp. 359, 368, 435, 445).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C15	**Sesgo de Deseabilidad**	**Hallazgo Crítico:** Al redactarse como una "confesión de error", el par tiende a la negación sistemática. Admitir que un informe es vago o mal sustentado se percibe como un autorreporte de incompetencia, invalidando la sinceridad de la autoevaluación (Resp. 389, 429, 446, 461).
C09	**Inconsistencia de Escala**	Bloqueo lógico recurrente: si el par considera que su informe es de alta calidad, marcar "Aprueba" parece validar el error enunciado. "Requiere ajuste" se utiliza como protesta técnica ante la mala redacción del ítem, lo que contamina la estadística (Resp. 439, 440, 465).
C02 / C92	**Ítem Multivariado**	El enunciado incurre en un error de diseño al mezclar la **calidad de la redacción** (forma: "difusa") con el **tipo de soporte probatorio** (fondo: "evidencia secundaria"). Son dos dimensiones distintas que requieren juicios separados (Resp. 413, 448, 460).
C34	**Revalorización de la Evidencia**	**Hallazgo:** Los expertos defienden que la evidencia secundaria (documentos institucionales, repositorios, drives) es vital para dar consistencia y veracidad a los hallazgos. Se critica que el ítem la presente como un defecto y no como un complemento necesario (Resp. 359, 377, 452).
C14	**Redundancia de Proceso**	Se señala que, si un informe fuera realmente "difuso", el CNA o la Sala lo devolverían para corrección técnica. Por lo tanto, la pregunta se percibe como un control burocrático que no aporta a la mejora formativa del par (Resp. 367, 380, 411).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis revela que este ítem es percibido como una "trampa de autoinculpación técnica" que genera un rechazo casi instintivo en los evaluadores. La "Voz Colectiva" de los pares académicos es enfática: redactar una autoevaluación desde el "déficit" (identificar lo que se hizo mal) es contraproducente. Los participantes consideran que la palabra "difusa" es un adjetivo calificativo subjetivo que carece de anclaje conductual; lo que para un revisor es una síntesis ejecutiva, para otro puede ser una descripción insuficiente.

Un punto de debate central es la naturaleza de la evidencia. Existe una defensa gremial sobre el valor de la evidencia secundaria. Los pares argumentan que, en un proceso de acreditación, la triangulación de datos depende de documentos que soportan la realidad institucional (como archivos en la nube o registros administrativos), los cuales el ítem parece demeritar injustamente. La comunidad propone que, en lugar de estigmatizar el tipo de fuente, se valore la trazabilidad y la solidez argumentativa, reconociendo que un buen informe integra múltiples niveles de información.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, el consenso técnico apunta a una reingeniería total hacia la "Afirmación de Rigor". La oportunidad de mejora reside en transformar este ítem en una declaración positiva sobre la competencia comunicativa del par (ej: *"Mis hallazgos se sustentan en evidencia primaria y secundaria debidamente contrastada"*). Los expertos sugieren que, si se desea una autoevaluación honesta, el instrumento debe permitir al par reafirmar su capacidad de síntesis analítica y su habilidad para conectar la evidencia con los criterios del CNA, eliminando el lenguaje que induce sesgos defensivos o interpretaciones ambiguas sobre la calidad de su redacción.

F3V2[F3P12_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [12. Tuve que invertir tiempo de la visita en la revisión de documentos.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** El ítem padece de una estigmatización de la labor documental. Los pares defienden que la revisión en sitio es una fase legítima y obligatoria de **verificación, contraste y profundización**. La visita no es un acto de memoria, sino un ejercicio de rigor técnico para validar el relato institucional frente a la evidencia física (Resp. 366, 370, 392, 408).
C01	**Ambigüedad Semántica**	No existe distinción entre la lectura previa obligatoria (SACES-CNA) y la revisión de **evidencia nueva o complementaria** que surge durante las entrevistas o que no estaba disponible en la plataforma. Esta falta de precisión impide evaluar si el tiempo invertido fue por mala preparación o por hallazgos emergentes (Resp. 358, 360, 366, 414).
C10	**Soporte / Logística**	Muchos evaluadores reportan que se ven obligados a revisar documentos en sitio debido a fallas técnicas en el aplicativo SACES, el acceso tardío a la información o la carga de versiones erróneas por parte de la IES, factores que son ajenos a la gobernabilidad del par (Resp. 367, 387, 391, 411).
C07	**Gestión del Tiempo y Vigencia**	La brecha temporal (a veces de varios años) entre la redacción del informe de autoevaluación y la visita real hace que la información esté desactualizada. Esto convierte la revisión documental en sitio en un requisito imperativo para garantizar la precisión y actualidad del juicio evaluativo (Resp. 356, 377, 385, 400).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C09	**Inconsistencia de Escala**	Persiste el bloqueo lógico con "Aprueba / Requiere ajuste". Los pares que realizaron una preparación exhaustiva no saben si "aprobar" (lo que parecería admitir ineficiencia o falta de estudio) o pedir un "ajuste" al texto, lo que contamina la utilidad estadística del dato (Resp. 374, 404, 405).
C35	**Propuesta de Redefinición**	Se sugiere reformular el ítem para evaluar la **"eficiencia de la verificación"**. El foco debería estar en si la revisión documental duplicó esfuerzos o si fue un complemento necesario para el diálogo de alto nivel y la transparencia del proceso (Resp. 364, 392, 410).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral revela que este ítem es percibido como una "paradoja de la verificación". La "Voz Colectiva" de los evaluadores rechaza categóricamente la connotación negativa de la frase, la cual parece sugerir que invertir tiempo en documentos durante la visita es un indicador de negligencia o falta de estudio previo. Por el contrario, la comunidad académica sostiene que la revisión de evidencias es el corazón técnico de la visita; es el mecanismo que garantiza que el juicio del par no se base en impresiones subjetivas, sino en una triangulación veraz de la realidad institucional.

Un hallazgo central es la denuncia sobre las deficiencias del ecosistema informativo. Los pares reportan que la obsolescencia de los documentos en plataforma y las fallas de acceso obligan a un "re-trabajo" documental en sitio para capturar los avances de los programas que han ocurrido durante los largos tiempos de espera del sistema. En este contexto, dedicar tiempo a la lectura de anexos, planes de mejoramiento actualizados o cuadros maestros emergentes no es un error, sino una virtud evaluativa que asegura la calidad y la vigencia del concepto final.

Finalmente, el consenso técnico apunta a que el instrumento actual no permite distinguir entre el par que "llega a leer por primera vez" (deficiencia) y el par que "acude a contrastar y profundizar" (excelencia). La oportunidad de mejora radica en transformar este ítem de una fiscalización del cronómetro a una valoración del rigor metodológico. Se propone que el CNA diferencie explícitamente la lectura previa del SACES-CNA de la verificación de evidencias críticas durante la visita, permitiendo que la autoevaluación sea un reflejo honesto de la preparación del par y no una pregunta ambigua que induzca respuestas defensivas o sesgadas.

F3V2[F3P13_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [13. Existe al menos una oportunidad de mejora. que propuse que pudiera ser considerada como genérica.][Observaciones para el mejoramiento]

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	Falla Sintáctica Crítica	**Patrón de Error Masivo:** Se reporta un punto seguido erróneo después de la palabra "mejora" que rompe la oración y dificulta la lectura. La redacción es calificada como "escolar", "técnicamente débil" e "incompleta" (Resp. 362, 390, 423, 433, 443).
C15	Sesgo de Deseabilidad	**Hallazgo Crítico:** La redacción induce a la autoincriminación. Ningún evaluador con sentido ético admitirá voluntariamente que su trabajo es "genérico" o superficial en un registro formal, lo que anula la honestidad y utilidad de la autoevaluación (Resp. 387, 425, 432, 446).
C03	Ambigüedad Conceptual	El término "genérica" no tiene una definición operativa. Existe confusión sobre si se refiere a recomendaciones transversales (que pueden ser estratégicas) o a falta de profundidad y "frases de cajón". Se demanda aclarar si lo genérico es sinónimo de "no contextualizado" (Resp. 359, 364, 386, 422, 432).
C09	Inconsistencia de Escala	Los usuarios enfrentan un **bloqueo lógico recurrente**: si sus recomendaciones fueron específicas y situadas (que es la norma), marcar "Aprueba" confirmaría el error, y marcar "Requiere ajuste" se usa como protesta ante la mala redacción del ítem (Resp. 415, 424, 425, 439).
C13	Enfoque Formativo	Se propone que el ítem deje de buscar "errores de generalización" y pase a valorar la **especificidad, viabilidad y trazabilidad** de las recomendaciones con respecto a los hallazgos evidenciados en la visita (Resp. 376, 394, 411, 415).
C36	Responsabilidad del Rol	Algunos pares señalan que las acciones de mejora surgen de la autoevaluación de la IES; el par identifica oportunidades, pero no debe ser el autor de planes que no le corresponden, sugiriendo una confusión de alcances en el ítem (Resp. 371, 385).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una "disfuncionalidad técnica y lógica" que compromete su validez como herramienta de mejora. La "Voz Colectiva" de los evaluadores manifiesta un rechazo contundente no solo al error de puntuación elemental que fragmenta el enunciado, sino al tono inquisitorial de la pregunta. Para la comunidad, solicitar que un par "apruebe" la posibilidad de haber sido superficial en su juicio es una contradicción pedagógica que genera una respuesta defensiva inmediata,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

transformando lo que debería ser una reflexión crítica en un acto de negación para proteger la idoneidad profesional.

Un hallazgo central es la crisis semántica del término "genérica". Los expertos advierten que la falta de un glosario operativo permite interpretaciones subjetivas: lo que el sistema puede ver como una recomendación amplia, el par puede considerarlo una observación estratégica de carácter institucional. Por ello, surge una propuesta metodológica clara: las oportunidades de mejora deben ser evaluadas bajo criterios de "Accionabilidad". Se sugiere que el instrumento exija una estructura lógica donde cada recomendación explique el *qué*, el *por qué*, el *cómo empezar* y el *resultado esperado*, alejándose de la fiscalización de "frases de cajón".

Finalmente, el consenso apunta a una reingeniería total hacia la "Afirmación de Pertinencia". La oportunidad de mejora reside en transformar este ítem en una declaración positiva (ej: *"Las oportunidades de mejora propuestas fueron específicas, contextualizadas y coherentes con el nivel de desarrollo institucional"*). Al eliminar el sesgo de autoincriminación y corregir los errores tipográficos, el instrumento recuperaría el profesionalismo necesario para incentivar un análisis profundo, permitiendo que el par se autoevalúe como un estratega de la calidad y no como un sujeto bajo sospecha de mediocridad técnica.

F3V2[F3P14_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [14. Describí fortalezas evidentes o los factores reportados, al menos dos (2) atributos de calidad que impulsan estratégicamente a la institución/programa.] [Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	**Ininteligibilidad Sintáctica**	Patrón dominante y crítico: la redacción es calificada como "incoherente", "fragmentada" y "gramaticalmente rota". La estructura "fortalezas evidentes o los factores reportados" carece de un conector lógico o un verbo que le dé sentido (ej. "que incluyan"). Es percibida como una frase "anacoluta" que impide entender qué se está evaluando (Resp. 6, 12, 19, 28, 32, 36).
C09	**Arbitrariedad Cuantitativa**	**Hallazgo Crítico:** Se rechaza unánimemente el requisito numérico de "dos (2)" atributos. Los expertos señalan que la calidad es un atributo multidimensional y no una cuota administrativa. Obligar a un número fijo induce a un "relleno formal" sin sustento real y resta valor al análisis estratégico (Resp. 5, 13, 17, 22).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C02	**Ambigüedad de Constructo**	El ítem mezcla indistintamente "fortalezas", "factores" y "atributos". No queda claro si el par debe limitarse a describir lo que la institución ya reportó o si debe fundamentar hallazgos originales derivados de su propia verificación técnica (Resp. 6, 14, 29).
C03	**Subjetividad de la "Evidencia"**	Se critica el uso del término "evidentes". Los pares sugieren cambiar "Describí" por **"Identifiqué y fundamenté"**, ya que en alta calidad nada debe darse por obvio; toda fortaleza debe ser el resultado de un análisis riguroso de evidencias (Resp. 5, 9, 21).
C27	**Inconsistencia de Escala**	Al igual que en los ítems anteriores, la escala "Aprueba/Requiere ajuste" genera un bloqueo. Si el par no incluyó dos atributos porque solo encontró uno de alto impacto, no sabe si "aprobar" su criterio o "ajustar" un incumplimiento formal del instrumento (Resp. 27).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral revela que este ítem padece de un "colapso lógico y gramatical" que desvirtúa su propósito evaluativo. La "Voz Colectiva" de los pares académicos manifiesta que la redacción es tan deficiente que parece "incompleta" o "mal traducida", lo que obliga al evaluador a adivinar la intención del CNA. El punto más crítico radica en la confusión de roles: el instrumento no aclara si el par es un simple "notario" de lo que la institución reporta como fortaleza, o si es un "perito" que debe descubrir y argumentar atributos de calidad estratégicos.

Existe un consenso rotundo contra la "tiranía de los números". Para la comunidad académica, imponer la identificación de "al menos dos" atributos es una práctica que burocratiza la acreditación y la aleja de su naturaleza cualitativa. Los evaluadores advierten que esta exigencia puede forzar la creación de fortalezas artificiales para cumplir con el formato, lo que compromete la integridad del informe final. La calidad, sostienen, debe medirse por la relevancia e impacto estratégico del hallazgo, no por su volumen.

Finalmente, la oportunidad de mejora se centra en una reingeniería total de la afirmación hacia la "Argumentación de Logros". Se propone unificar la terminología bajo el concepto de "Impactos Estratégicos" y sustituir la descripción pasiva por la fundamentación activa. El instrumento debería evaluar si el par fue capaz de "Diferenciar las fortalezas reportadas por la institución de aquellas verificadas durante la visita, sustentando su impacto estratégico en el proyecto educativo". Solo así el ítem pasará de ser un checklist administrativo a una verdadera herramienta de autoevaluación del rigor pericial del par académico.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F3V2[F3P15_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [15. Puedo sustentar en mis notas que todos los conceptos de calidad emitidos respetaron y se alinearon con la identidad misional, la naturaleza jurídica y el nivel de formación de la institución evaluada.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co2	Validez de Constructo	**Hallazgo Crítico:** El énfasis en "las notas" es un error de objeto evaluativo. La validez del juicio de calidad reside en el **informe final y en la evidencia recolectada**, no en apuntes personales que son efímeros, privados y no auditables por el sistema (Resp. 3, 6, 7, 13).
Co1	Ambigüedad Semántica	Se reporta que el uso del término **"TODOS"** es un absoluto que debilita la medición. Además, se identifica que el "nivel de formación" debe ser preciso para el programa evaluado, evitando generalizaciones institucionales que no apliquen a la realidad específica del PEP (Resp. 9, 10, 14).
Co3	Inobservabilidad	Los pares coinciden en que las notas suelen descartarse tras la consolidación del informe por seguridad y flujo de trabajo. Evaluar este ítem se convierte en un ejercicio de **memoria subjetiva** sobre un archivo inexistente, lo que invalida la verificación a posteriori.
Co9	Inconsistencia de Escala	Bloqueo lógico recurrente: si el par considera que su informe es excelente, no sabe si "Aprobar" (validando que depende de notas) o pedir "Ajuste" (para señalar que el sustento es la evidencia y no las notas), lo que contamina la estadística (Resp. 12).
Co8	Redundancia Estructural	El ítem se percibe como una repetición de la dimensión de "identidad y autonomía" evaluada anteriormente, pero con un enfoque logístico-metódico innecesario que no aporta valor estratégico (Resp. 15).
C37	Propuesta de Aplicabilidad	Se sugiere que el lenguaje del ítem debe ser inclusivo para procesos de acreditación tanto de **programas como de instituciones**, abarcando juicios, recomendaciones y oportunidades de mejora bajo un mismo estándar de alineación misional (Resp. 6).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela un "desplazamiento del objeto de prueba". La "Voz Colectiva" de los evaluadores cuestiona de manera enérgica que la autoevaluación sitúe la fuente de verdad en las "notas personales" del par. Para la comunidad académica, el sustento de un concepto de calidad debe ser el Informe de Evaluación Externa, el cual se construye mediante la triangulación de evidencias fidedignas y no a través de borradores informales que carecen de carácter vinculante o institucional.

Existe un consenso sobre la necesidad de profesionalizar la terminología. Los expertos advierten que términos absolutos como "todos" inducen a respuestas de cumplimiento formal y no a una reflexión crítica. Además, se identifica un riesgo técnico: alinear los conceptos únicamente con la identidad misional o la naturaleza jurídica es una visión limitada de la calidad; la alineación debe ser multidimensional, integrando los estándares del CNA y los resultados de aprendizaje, sin que el respeto por la autonomía se convierta en una falta de rigor evaluativo.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en una reingeniería sintáctica y conceptual. Se propone eliminar la referencia a las "notas" y centrar la afirmación en la "Trazabilidad y Contextualización del Juicio". El instrumento debería permitir al par reafirmar que: *"Los juicios y recomendaciones consignados en el informe se sustentaron en evidencias y fueron formulados respetando la identidad misional, la naturaleza jurídica y el nivel de formación del programa o institución"*. Este cambio de enfoque transforma un ítem de "memoria de borrador" en una verdadera garantía de solidez técnica y respeto por la diversidad del sistema de educación superior.

F3V2[F3P16_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [16. Identifiqué y documenté de manera analítica la principal oportunidad de mejora del sistema de autoevaluación interna de la institución y ofrecí una recomendación específica para fortalecer esa cultura de autoevaluación.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	**Validez de Constructo**	**Hallazgo Crítico:** Se ratifica que el ítem es de "doble barril". Evalúa simultáneamente la fase diagnóstica (identificar) y la propositiva (recomendar). Los pares reportan que es común realizar el análisis sin necesariamente ofrecer una recomendación, lo que hace que la respuesta sea imposible de calificar con precisión bajo un esquema binario (Resp. 6, 13, 19, 20).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C01	**Imprecisión Terminológica**	Se identifica una confusión entre "Modelos de Autoevaluación" y "Sistemas Internos de Aseguramiento de la Calidad (SIAC)". Además, se reitera que el término "autoevaluación interna" es un pleonasmo técnico que resta profesionalismo al instrumento (Resp. 12, 14).
C04	**Pertinencia del Rol**	Existe una tensión entre la labor de **verificación** (propia del par) y la de **consultoría** (implícita en "dar recomendaciones para fortalecer la cultura"). Algunos pares manifiestan que su función no es fortalecer procesos internos de la IES, sino verificar su cumplimiento frente a estándares (Resp. 5, 7).
C09	**Restricción Cuantitativa**	El uso del singular ("la principal oportunidad") es calificado como reduccionista e impreciso. En la práctica, los informes externos contienen múltiples oportunidades de mejora y recomendaciones transversales que no pueden simplificarse a una sola (Resp. 4, 12, 18).
C10	**Operacionalización**	Se demanda una definición clara de "Cultura de Autoevaluación" en términos de ciclos de mejora, uso de indicadores y seguimiento, para evitar que la respuesta sea puramente subjetiva (Resp. 18).
C27	**Bloqueo de Escala**	Los usuarios señalan que la opción "Requiere ajuste" es ambigua: no se sabe si el ajuste es para la actuación del par o para la redacción del ítem, induciendo un sesgo defensivo (Resp. 16).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una falla estructural en la delimitación de las competencias del par académico. La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala una contradicción fundamental: mientras el modelo del CNA exige que el par se limite a la verificación de alta calidad, el ítem le solicita autoevaluarse como un agente de fortalecimiento de la "cultura interna" de la institución. Esta ambigüedad promueve un riesgo de extralimitación de funciones, donde el evaluador podría pasar de ser un observador técnico a un consultor de procesos organizacionales.

Existe un consenso técnico sobre la inviabilidad de la métrica en singular. Los pares académicos enfatizan que su labor es sistémica y que reducir los hallazgos de una visita compleja a "una sola oportunidad principal" es un ejercicio de simplificación que ignora la riqueza del análisis por factores. Además, el uso de términos redundantes como "autoevaluación interna" demuestra una desconexión con el lenguaje técnico del Sistema Nacional de Acreditación, lo que genera confusión en evaluadores de alto nivel.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en una desagregación funcional del ítem. La comunidad propone separar el diagnóstico de la recomendación y transitar hacia una redacción que valore la "Identificación de Oportunidades Estratégicas en el SIAC" (en plural). Se sugiere que el instrumento debe evaluar si las recomendaciones fueron viables, fundamentadas en evidencia y respetuosas de la autonomía institucional, transformando un checklist confuso en una verdadera herramienta de reflexión sobre el impacto del juicio evaluativo en la mejora continua de las instituciones.

F3V3. Desde su experiencia, ¿cuáles considera que son las principales fortalezas de las afirmaciones que hacen parte de este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Fortalezas)
C13	Enfoque Formativo / Metacognición	**Patrón Dominante:** El instrumento es valorado como un "espejo profesional". Obliga al par a un ejercicio de autorreflexión ética y técnica, invitándolo a "evaluar su propia evaluación" y a detectar sesgos de poder o prejuicios antes de consolidar el informe final (Resp. 365, 387, 392, 451, 467).
C05 / C06	Ética y Autonomía	**Blindaje Institucional:** Las afirmaciones refuerzan el respeto por el "ADN" de la IES (misión, PEI, naturaleza jurídica). Se destaca la importancia de la reserva absoluta de información y la neutralidad, evitando que el par actúe como consultor o imponga modelos ajenos (Resp. 367, 373, 414, 520, 529).
C11	Visión Holística del Ciclo	Se aprecia que el instrumento cubre el "viaje completo" del evaluador: desde el alistamiento (SACES-CNA) y la interacción humana durante la visita, hasta el rigor analítico en la redacción del informe y la identificación de impactos (Resp. 371, 385, 438, 555).
C03	Objetividad basada en Evidencia	El instrumento actúa como un ancla técnica. Al exigir que los juicios se sustenten en "datos, cifras y hechos" verificables in situ, reduce la discrecionalidad y garantiza que la acreditación no se base en impresiones subjetivas (Resp. 358, 386, 425, 493).
C15	Dimensión Humana y Comunicativa	Se resalta la inclusión de habilidades blandas (comunicación verbal y no verbal, manejo de tensiones). Los pares valoran que el instrumento valide la creación de un "clima de confianza y tranquilidad" como requisito para obtener información veraz (Resp. 373, 375, 417, 517).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co1	**Simplicidad y Redacción Directa**	A pesar de las críticas sintácticas en ítems específicos, la comunidad valora el uso de la **primera persona**, lo que hace la autoevaluación más directa, asimilable y conectada con la experiencia real de la visita (Resp. 359, 399, 501).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los pares académicos define este instrumento no como un simple trámite administrativo, sino como un mecanismo de autorregulación ética consciente. La mayor fortaleza reportada es la capacidad del formato para inducir la metacognición: el par deja de ser un observador externo para convertirse en un sujeto reflexivo que cuestiona su propia imparcialidad. Los evaluadores manifiestan que las afirmaciones actúan como un "recordatorio de principios" que humaniza el rigor técnico, asegurando que la autoridad del par no se traduzca en una imposición jerárquica sobre la institución evaluada.

Un hallazgo de alto valor es la profesionalización de la mirada situada. Los expertos celebran que el instrumento obligue a "despojarse" de los modelos de las instituciones de origen para entender la materialización real del proyecto educativo en su contexto específico (territorial, poblacional y misional). Esta fortaleza técnica garantiza que la calidad sea entendida como un "patrimonio de la institución" y no como un estándar rígido. Se percibe que el instrumento ha logrado equilibrar lo operativo (gestión del tiempo) con lo sustantivo (análisis de impactos y logros), elevando el estándar del juicio evaluativo.

Finalmente, la comunidad de pares identifica que el instrumento tiene el potencial de ser una guía prospectiva de excelencia. Al indagar por la coherencia comunicativa y la custodia de la información, el CNA está enviando un mensaje claro sobre el perfil esperado: un par que sea, simultáneamente, un técnico riguroso y un mediador ético. El éxito del modelo, concluye la voz de los participantes, reside en que el proceso de autoevaluación termina siendo una experiencia formativa tanto para el par como para el sistema, fortaleciendo la legitimidad y la confianza pública en la acreditación de alta calidad en Colombia.

F3V4. Desde su experiencia, ¿qué debilidades o limitaciones identifica en las afirmaciones que conforman este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Debilidades)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C15	**Sesgo de Deseabilidad y Autoincriminación**	**Patrón Crítico:** La redacción en primera persona centrada en el error (ej. "me excedí", "incumplí", "fui difuso") genera una actitud defensiva inmediata. Técnicamente, es improbable que un evaluador admita fallas éticas o técnicas en un reporte oficial que afecta su reputación profesional (Resp. 386, 440, 521, 558).
Co9	**Falla Lógica de la Escala**	**Hallazgo Crítico:** La escala "Aprueba/Requiere Ajuste" colapsa ante preguntas fácticas o negativas. Si el par actuó correctamente, no sabe si "Aprobar" (confirmando que cometió el error descrito) o pedir "Ajuste" (para decir que el ítem no aplica), invalidando la utilidad estadística del instrumento (Resp. 384, 425, 471, 483, 519).
Co1 / Co2	**Colapso Sintáctico y de Constructo**	Se reportan enunciados incompletos (Ítem 7), pleonasmos técnicos ("autoevaluación interna") e ítems "multicomponente" que mezclan hasta 5 variables distintas (ética, tiempo, recursos, protocolo). Esto impide identificar con precisión qué dimensión del desempeño falló realmente (Resp. 367, 368, 529, 542, 549).
Co3	**Inobservabilidad y Puntos Ciegos**	El instrumento exige evaluar constructos psicológicos o subconscientes (comunicación no verbal, "máxima confianza") para los cuales el par no tiene referentes objetivos ni capacidad de autopercepción en tiempo real, derivando en respuestas meramente especulativas (Resp. 357, 363, 372, 421).
C10	**Indefensión por Factores Externos**	El instrumento "culpa" al par por contingencias fuera de su gobernabilidad: fallas en la plataforma SACES-CNA, retrasos logísticos de la IES o agendas sistémicamente irreales de 2 días. No existe una opción de **"No Aplica"** para estas situaciones (Resp. 362, 381, 392, 511, 551).
C38 (Nuevo)	**Reduccionismo Administrativo**	Se critica que el instrumento priorice el "cumplimiento operativo" (tiempos, formatos) sobre la "calidad analítica" y la capacidad del par para identificar transformaciones reales e impactos en lugar de solo procesos (Resp. 386, 492, 543).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis cualitativo revela que el instrumento F3 es percibido por la comunidad académica como una "trampa de autorreporte". La "Voz Colectiva" de los expertos es

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

inusualmente severa al calificar la arquitectura lógica del cuestionario: al redactar las posibles fallas en primera persona y forzar una "aprobación" binaria, el sistema orilla al evaluador a un dilema moral donde la honestidad técnica compite con la preservación de su idoneidad profesional. El resultado es un instrumento que, en lugar de fomentar la reflexión, incentiva la ocultación o el reporte de cumplimiento automático para evitar sanciones implícitas.

Un hallazgo de especial preocupación es la falta de justicia evaluativa. Los pares denuncian ser calificados bajo una "presunción de culpa" en aspectos donde el sistema es el primer responsable. Por ejemplo, se evalúa la puntualidad de la agenda o la revisión de documentos cuando el aplicativo SACES-CNA —descrito reiteradamente como un obstáculo tecnológico— no permite la preparación previa adecuada. Esta desconexión entre la exigencia administrativa y la realidad operativa de las visitas genera un clima de "incomodidad y mala fe" que resta legitimidad al proceso de autoevaluación 360°.

Finalmente, la comunidad advierte un colapso semántico en varios ítems que contienen errores gramaticales básicos o ambigüedades técnicas (como el uso de "genérica" o "difusa"). Los expertos sugieren que el instrumento actual parece un "borrador en bruto" que relativiza la calidad educativa a juicios subjetivos. Para que el proceso sea realmente formativo, el consenso demanda una reingeniería que sustituya el tono inquisitorial por rúbricas de desempeño con descriptores claros, reconozca la corresponsabilidad de la institución y el CNA, y permita capturar los matices de excelencia que un simple "Sí" o "No" no logran visibilizar.

F3V5. ¿Qué oportunidades de mejora propondría para fortalecer la claridad, pertinencia o utilidad de las afirmaciones incluidas en este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Propuestas)
C15 / C01	Positivación Conductual	**Mandato absoluto:** Cambiar el 100% de las frases redactadas como "errores" o "incumplimientos" por afirmaciones en positivo basadas en el "deber ser". El par debe evaluar su **competencia** (ej. "Mantuve la independencia") y no confesar una falta (ej. "¿Hubo sesgos?"), eliminando el tono autoincriminatorio (Resp. 40, 57, 101, 133, 260, 272).
C09	Evolución de la Escala	**Prioridad Técnica:** Sustituir la escala binaria (Aprueba/Ajuste) por una **Escala Likert de 4 o 5 niveles** (Siempre, Frecuentemente, Ocasionalmente, Nunca) o rúbricas conductuales. Esto permitiría capturar matices de desempeño y evitaría el bloqueo lógico que sufren los pares cuando el ítem no aplica a su realidad (Resp. 7, 35, 51, 96, 172, 218).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C11 / C31	**Segmentación por Fases**	Organizar el instrumento cronológicamente: 1. Preparación previa (lectura SACES); 2. Desarrollo de la visita (diálogo y clima); 3. Consolidación y entrega del informe (rigor técnico). Esto permitiría identificar en qué etapa del proceso se requiere mayor apoyo o formación (Resp. 32, 42, 119, 153, 312).
C13	**Feedback y Cierre de Ciclo**	Implementar la **bidireccionalidad**. Los pares solicitan recibir los resultados de su evaluación integral (incluyendo la visión de la IES y del par coordinador) como un insumo de aprendizaje profesional y no como un reporte oculto en el sistema (Resp. 16, 160, 265, 282).
C02	**Justicia Evaluativa**	Incluir la opción **"No Aplica"** y diferenciar explícitamente entre el desempeño del par y los **fallos sistémicos** (problemas técnicos de SACES-CNA, retrasos logísticos de la IES, agendas mal diseñadas). El par no debe ser evaluado negativamente por contingencias fuera de su gobernabilidad (Resp. 10, 38, 86, 152, 235).
C10	**Modernización e IA**	Propuesta de un **asistente digital interactivo** que reemplace el formulario estático. Se sugiere una herramienta que permita justificar respuestas en tiempo real, anclando cada autocalificación a una evidencia concreta o lección aprendida durante la visita (Resp. 124, 131, 142).
C39	**Diferenciación de Modelos**	Modular el instrumento según el tipo de visita: Evaluación Institucional vs. Programa, y nivel de formación (Técnico, Pregrado, Posgrado), incorporando preguntas sobre **Resultados de Aprendizaje e Impacto** específicas para cada caso (Resp. 62, 141, 237, 299).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores emite un mandato claro de transformación metodológica: el instrumento F3 debe dejar de ser un cuestionario de "fiscalización de incidentes" para convertirse en una verdadera guía de metacognición profesional. El consenso es crítico frente a la incomodidad que genera la redacción actual; los pares sienten que el sistema los obliga a ser detectives de sus propias fallas. La propuesta de mejora más urgente es la positivación de los enunciados: evaluar el éxito conductual y la adherencia a los principios éticos en lugar de solicitar la confesión de errores que, en la mayoría de los casos, no ocurren.

Desde el punto de vista métrico, los expertos sugieren que el CNA debe "oxigenar" la evaluación. La rigidez del binomio "Aprueba/Ajuste" se percibe como una barrera técnica que asfixia los matices necesarios para una evaluación 360°. La comunidad demanda escalas que reconozcan el nivel de madurez del par y permitan reportar

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

"ajustes de calidad" sin que estos sean interpretados como fallas administrativas. Asimismo, surge un reclamo por la corresponsabilidad: el instrumento debe ser capaz de separar el cumplimiento del par de las deficiencias tecnológicas o logísticas del sistema, garantizando un juicio justo y balanceado.

Finalmente, la oportunidad reside en la humanización y digitalización del proceso. Los pares no solo quieren ser evaluados; quieren aprender del proceso. Proponen que esta autoevaluación se vincule a talleres de actualización y a una retroalimentación sistemática que les permita compararse con el estándar de excelencia del sistema. Al integrar un lenguaje más empático, indicadores de impacto real (como la transformación del SIAC institucional) y una plataforma más ágil, el instrumento F3 pasaría de ser un trámite administrativo confuso a convertirse en el motor de una cultura de calidad viva, fundamentada en la transparencia y el crecimiento continuo.

F4V2[F4P1_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [1. El comportamiento del par académico colega garantizó que sus juicios y valoraciones se basaran exclusivamente en la evidencia comunicando de forma proactiva cualquier situación o relación que pudiera generar un conflicto de interés.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	**Validez de Constructo (Doble Barril)**	**Patrón Crítico:** Se ratifica que el ítem evalúa dos dimensiones inconexas: el rigor técnico (evidencia) y la integridad ética (conflicto de interés). Los evaluadores señalan que es imposible dar una respuesta única si el colega fue técnicamente sólido pero no reportó vínculos, o viceversa (Resp. 7, 15, 20, 27).
C01	**Absolutismos Semánticos**	Términos como **"garantizó"** y **"exclusivamente"** son rechazados por ser irreales y mecanicistas. El juicio de un par es un ejercicio de triangulación que incluye diálogo y "juicio experto", no solo datos crudos. Se sugiere cambiar "garantizó" por **"demostró"** o **"propendió"** (Resp. 5, 6, 13, 18, 22).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Hallazgo Emergente:** Muchos procesos se realizan con un **único par académico**. El instrumento no prevé esta situación, obligando a los evaluadores a responder sobre un colega inexistente o generando confusión sobre si el coordinador debe evaluar al par (Resp. 9, 11, 23, 29).
C04	**Ética de la Colegialidad**	Existe un rechazo deontológico: algunos pares consideran "poco profesional" y una "violación a la buena fe" el tener que juzgar la ética de un colega. Se percibe como una posición inquisitorial que tensa la relación de equipo (Resp. 10, 26).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co9	**Propuesta de Escalamiento**	Se demanda una escala Likert (Totalmente de acuerdo - En desacuerdo) y la opción **"No aplica"**. La escala binaria "Aprueba/Ajuste" se considera insuficiente para capturar matices del comportamiento humano y profesional (Resp. 5, 14, 28).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los pares académicos manifiesta una resistencia significativa hacia la arquitectura de este ítem, no por su intención ética, sino por su rigidez metodológica. La comunidad de evaluadores percibe una "tensión de diseño": por un lado, se busca objetividad técnica; por otro, se solicita una vigilancia mutua que bordea lo subjetivo. Los expertos defienden que la evaluación de alta calidad es un proceso profundamente humano y dialógico, por lo que el uso del adverbio "exclusivamente" se interpreta como un desconocimiento del valor del juicio experto y del contraste de testimonios in situ.

Un punto de quiebre identificado es la falta de justicia logística. Resulta frustrante para los participantes encontrarse con un formulario que les exige evaluar a un "colega" en visitas donde actuaron en solitario. Esto, sumado a la redacción "doble barril", convierte el diligenciamiento en un ejercicio de adivinanza administrativa. Los evaluadores proponen que la integridad ética (conflictos de interés) sea un proceso preventivo gestionado por el CNA antes de la visita, y que la autoevaluación 360° se centre en la calidad del análisis colegiado y la capacidad de construir consensos técnicos basados en la evidencia.

En conclusión, la oportunidad de mejora es estructural. La comunidad demanda desagregar el ítem, eliminar los lenguajes absolutos que inducen a respuestas defensivas y transitar hacia una escala de gradación cualitativa. Evaluar al otro par debe ser un ejercicio de retroalimentación profesional para el crecimiento del sistema, y no un juicio sumario sobre la moralidad del colega, asegurando que la confianza técnica sea el pilar de la acreditación en Colombia.

F4V2[F4P2_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [2. El par académico colega fue rigoroso en el manejo de la información sensible y los hallazgos preliminares durante la visita, respetando la reserva absoluta y la función pública que le confiere el CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C01	**Error Ortográfico Crítico**	**Patrón Unánime:** La palabra "rigoroso" es un error persistente (debe ser **riguroso**). Los evaluadores señalan que este tipo de fallas en un instrumento oficial resta autoridad técnica y se percibe como "horroroso" (Resp. 5, 11, 14, 15, 16, 20).
C02	**Saturación de Constructo**	El ítem mezcla dimensiones operativas (manejo de datos), éticas (reserva absoluta) y jurídicas (función pública). Esta "saturación" impide identificar si la falla de un par fue por imprudencia verbal o por mala custodia de archivos (Resp. 9, 12, 15, 18).
C03	**Limitación de Observabilidad**	Los pares advierten que es imposible garantizar el comportamiento del colega en espacios donde no hay interacción directa. Gran parte del manejo de información es privado, lo que convierte la respuesta en una suposición subjetiva (Resp. 2, 10, 21).
C40	**Inviabilidad por Unicidad**	Se reporta que el instrumento no contempla las visitas realizadas por un **único par académico**, obligando a responder sobre un colega inexistente o a marcar opciones incoherentes (Resp. 6, 7, 13, 17).
C04	**Conflicto Ético (Resistencia)**	Emerge una postura defensiva: algunos evaluadores consideran que "juzgar" a un igual viola el principio de buena fe y profesionalismo de la comunidad académica (Resp. 19).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una brecha significativa entre la norma administrativa y la realidad de campo. La "Voz Colectiva" de los expertos es contundente al señalar que el instrumento padece de una "estética de la sospecha" que se ve agravada por errores de forma inadmisibles, como la falta de ortografía en la palabra rectora de la afirmación ("riguroso"). Los evaluadores manifiestan que es metodológicamente injusto agrupar la "función pública" —un concepto jurídico complejo— con el manejo cotidiano de borradores y evidencias, ya que son dimensiones que requieren escalas de valoración distintas.

Un hallazgo crítico es la falla en la lógica de corresponsabilidad. Los pares académicos defienden que su relación durante la visita es de colaboración y no de vigilancia fiscal. Al solicitarles que actúen como garantes de la "reserva absoluta" de su colega, el sistema impone una carga de observación que no es viable en la práctica, pues cada evaluador gestiona sus propias notas y sistemas de manera autónoma. Además, el término "reserva absoluta" se percibe como una utopía no operacionalizable; la comunidad sugiere transitar hacia el cumplimiento de lineamientos y protocolos específicos del CNA, que sean tangibles y verificables.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, el consenso apunta a una reingeniería del ítem. La oportunidad de mejora reside en desvincular la conducta personal de la aplicación de protocolos técnicos. Se propone que el ítem evalúe comportamientos observables (ej. no divulgación de hallazgos ante actores no autorizados) y que se incluya obligatoriamente la opción "No aplica" para visitas individuales. En última instancia, un instrumento de alta calidad debe reflejar la confianza técnica entre pares, eliminando lenguajes que induzcan a respuestas defensivas o que pongan en tela de juicio la idoneidad profesional de los delegados del Consejo.

F4V2[F4P3_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [3. Demostró respeto por la identidad, misión y autonomía de la institución, al tiempo que mantuvo su criterio disciplinar independiente sin pretender imponer modelos ajenos a la naturaleza de la entidad evaluada.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	Validez de Constructo (Triple Barril)	**Patrón Crítico:** Se ratifica que el ítem es técnicamente inviable por su "inflación narrativa". Mezcla tres procesos distintos: 1) respeto institucional, 2) independencia disciplinar y 3) no imposición de modelos. Esta saturación impide identificar el origen de un eventual "Reajuste" (Resp. 3, 7, 11).
C40	Inviabilidad Operativa (Par Único)	**Hallazgo Recurrente:** El instrumento falla estructuralmente al no prever visitas realizadas por un **único par académico**. Los evaluadores reportan frustración al ser forzados a calificar a un colega inexistente, lo que invalida el proceso estadístico (Resp. 4, 5, 9, 10).
C03 / C04	Baja Observabilidad y Subjetividad	Se señala que "pretender imponer" es un estado interno o una intención difícil de observar objetivamente. La respuesta se vuelve puramente subjetiva si no se ancla a comportamientos específicos durante las reuniones o la redacción (Resp. 1, 6, 11).
C31	Tensión Ética y Resistencia	Al igual que en ítems anteriores, surge un rechazo gremial: calificar a un igual se percibe como una "violación a la buena fe" y un "atrevimiento" que cuestiona la idoneidad profesional de autoridades académicas (Resp. 12).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C41	**Confusión Conceptual (Disciplina)**	**Hallazgo Emergente:** Los pares aclaran que es contradictorio pedir que "mantenga su criterio disciplinar independiente" como algo separado del proceso, ya que el par *es* el experto disciplinar. Lo relevante es que su saber no se use para imponer modelos foráneos (Resp. 7).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela un "conflicto de fronteras profesionales". La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala que el enunciado intenta capturar la esencia ética del par (el respeto por el ADN de la institución), pero lo hace mediante una estructura gramaticalmente sobrecargada que nubla el estándar de desempeño. Los expertos advierten que un par puede ser exquisitamente respetuoso en el trato humano, pero fallar en el rigor técnico al intentar "calcar" las métricas de su propia universidad en la institución visitada; el ítem actual, al ser global, no permite detectar este matiz crítico.

Un punto de quiebre fundamental es la invisibilización del par único. Una parte significativa de la data muestra que el diseño del F4 asume una colegialidad que no siempre ocurre en la práctica. Esto genera un sesgo de respuesta: el evaluador termina marcando opciones por "descarte" o por error, lo que despoja al CNA de una métrica confiable sobre la construcción colegiada del juicio de calidad. Además, se identifica una resistencia a la terminología "inquisitorial": juzgar si el colega tuvo la "intención" de imponer modelos se siente ajeno a un diálogo entre pares académicos.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la atomicidad y la contextualización. La comunidad propone desglosar el ítem en conductas observables: 1) ¿Se alinearon los juicios con la misión institucional? y 2) ¿Se evitaron comparaciones con modelos ajenos? Asimismo, se sugiere diferenciar la gestión en instituciones públicas de las privadas, reconociendo que el respeto por la naturaleza jurídica es un pilar de la autonomía. En resumen, el instrumento debe transitar de una "evaluación de intenciones" a una "validación de la pertinencia del juicio", asegurando que la acreditación respete la diversidad del sistema educativo colombiano.

F4V2[F4P4_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [4. Demostró cumplimiento en la gestión del tiempo y la agenda.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	**Ambigüedad Semántica**	**Patrón Crítico:** El ítem es calificado como "vago", "minimalista" y "genérico". No define si el cumplimiento se refiere a la puntualidad en las citas, a la capacidad de síntesis en las reuniones, o a la entrega

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

		oportuna de los insumos para el informe final (Resp. 2, 7, 11, 21).
C02	**Falta de Operacionalización**	Se demanda la inclusión de indicadores observables. Sin descriptores claros (preparación previa de documentos, respeto por los turnos de palabra, gestión de contingencias), la calificación se vuelve un juicio puramente subjetivo o basado en la simpatía personal (Resp. 9, 13, 16, 23).
C07	**Gestión Colegiada (Sincronía)**	Se reporta que el incumplimiento de un par afecta directamente la carga de trabajo del otro. Se mencionan casos de cruces con agendas personales/institucionales externas que obligaron a aplazar la consolidación de informes, rompiendo la dinámica de equipo (Resp. 3, 10).
C15	**Flexibilidad Estratégica**	Los evaluadores advierten que el objetivo no debe ser la "puntualidad rígida", sino un balance entre el respeto al cronograma y la **adaptabilidad** ante necesidades emergentes para no sacrificar la profundidad del análisis (Resp. 2, 9, 19).
C40	**Inviabilidad por Unicidad**	Se reitera el fallo estructural del instrumento en visitas de **par único**. Los evaluadores reportan confusión al no tener a quién calificar, invalidando la recolección de datos en estos casos (Resp. 4, 5, 17).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral revela que este ítem es percibido por la comunidad de pares como un "contenedor vacío" de intención administrativa. La "Voz Colectiva" señala que la brevedad extrema de la afirmación ("Demostró cumplimiento...") es insuficiente para capturar la complejidad logística de una visita de acreditación. Los expertos manifiestan que la gestión del tiempo es una competencia técnica que implica planificación previa; si un par no ha estudiado la documentación con antelación, el cronograma se desmorona inevitablemente, transformando la visita en un ejercicio de lectura tardía en lugar de un diálogo de alto nivel.

Un hallazgo central es la tensión entre la puntualidad formal y la eficiencia analítica. Los participantes defienden que un "buen par" no es necesariamente el que sigue el reloj de forma robótica, sino aquel que sabe cuándo flexibilizar la agenda para rescatar una evidencia crítica o profundizar en un hallazgo con los grupos de interés. El instrumento actual, al no matizar estas diferencias, corre el riesgo de premiar la celeridad sobre la rigurosidad, o de castigar ajustes de agenda que fueron necesarios y concertados para garantizar la calidad del proceso.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, surge una crítica hacia la corresponsabilidad sistémica. El tiempo no depende exclusivamente de la voluntad del par; factores como el tráfico, la logística del operador o la densidad de las presentaciones institucionales son variables externas que el ítem ignora. La comunidad propone reformular la afirmación hacia la "Gestión Eficiente y Concertada", incorporando una escala que permita valorar la preparación previa y la capacidad de respuesta ante imprevistos, asegurando que la evaluación entre pares sea un reflejo de la madurez profesional y no un simple reporte de asistencia.

F4V2[F4P5_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [5. El lenguaje utilizado por el par académico colega con los diferentes estamentos fue claro y facilitó un proceso dialógico (escucha activa) que permitió la comprensión mutua de los objetivos de la reunión.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	**Saturación de Constructo (Doble Barril)**	**Patrón Crítico:** El ítem es un "Frankenstein comunicativo". Mezcla el medio (lenguaje claro), el proceso (escucha activa) y el resultado (comprensión mutua). Los evaluadores señalan que es imposible calificar si el colega fue técnicamente claro, pero interpersonalmente cerrado, o viceversa (Resp. 9).
C01	**Subjetividad de la "Lectura de Mente"**	Se critica la exigencia de validar la "comprensión mutua". Los pares advierten que esto requiere un nivel de percepción casi extrasensorial, ya que un evaluador no puede certificar con certeza lo que un tercero entendió realmente si no hay una evidencia tangible de ello (Resp. 6, 9).
C40	**Inviabilidad Operativa (Par Único)**	**Hallazgo Recurrente:** El sistema persiste en forzar esta pregunta en visitas donde solo asistió **un par académico**. Esto genera ruido estadístico y frustración en el usuario al no poder declarar la inaplicabilidad del ítem (Resp. 3, 5, 10, 11).
C31	**Resistencia Ética y Deontológica**	Se intensifica el rechazo al acto de "juzgar" a un igual. Algunos evaluadores califican el instrumento como una "violación a la buena fe" y cuestionan la profesionalidad de poner a autoridades académicas a monitorearse bajo criterios que consideran infantiles o coercitivos (Resp. 4, 13, 14).
C41	**Hallazgo: Participación Insuficiente**	**Nuevo Hallazgo:** Emerge el problema del "par pasivo". Se reporta que algunos colegas, aunque utilizan un lenguaje adecuado, tienen una participación insuficiente en las reuniones, lo que afecta el balance del equipo evaluador (Resp. 8).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de esta última afirmación revela una "encrucijada de expectativas comunicativas". La "Voz Colectiva" de los evaluadores manifiesta que, si bien el ideal de un proceso dialógico es fundamental para la acreditación, la forma de medirlo es metodológicamente precaria. El instrumento solicita al par que actúe como un analista de la comunicación, validando constructos abstractos como la "escucha activa" sin proporcionar indicadores de comportamiento (anclas) que permitan una distinción técnica entre un diálogo asertivo y una simple charla cordial.

Un punto de alta tensión es la percepción de fiscalización entre pares. Una parte vocal de la comunidad académica interpreta este ítem no como una herramienta de mejora, sino como un cuestionamiento a su jerarquía y conocimiento. Para estos expertos, la idoneidad profesional debería presumirse y no someterse a la validación de un colega, especialmente cuando el diseño de la pregunta induce a juicios de valor subjetivos que pueden estar sesgados por la afinidad personal o por las dinámicas de poder dentro del equipo evaluador.

Finalmente, la oportunidad de mejora es una simplificación orientada a resultados. La comunidad propone que, en lugar de intentar medir la "comprensión mutua" (que es inobservable), el ítem se centre en la asertividad y el respeto institucional. La propuesta es transitar hacia una afirmación que valore la capacidad del par para conducir diálogos técnicos que faciliten la recolección de evidencia, eliminando las capas psicológicas que enturbian la evaluación. Asimismo, se hace un llamado urgente a que el sistema reconozca la realidad de las visitas individuales, evitando que el formulario pierda credibilidad ante el usuario.

F4V2[F4P6_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [6. El par académico colega demostró sensibilidad y respeto por las particularidades del contexto y la realidad del proyecto educativo, logrando valorar sus atributos sin recurrir a prejuicios o comparaciones inapropiadas.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co2	**Saturación de Constructo (Multi-barril)**	**Patrón Crítico:** El ítem intenta medir cuatro dimensiones distintas en una sola frase: 1) sensibilidad, 2) respeto institucional, 3) valoración de atributos y 4) ética (ausencia de prejuicios). Esta mezcla impide una calificación precisa y nubla el estándar de calidad (Resp. 4, 9, 13).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C03	**Inferencialidad e Inobservabilidad**	Se confirma que el ítem exige una "lectura de mentes". Mientras que el respeto es observable en el trato, la "ausencia de prejuicios" es un estado interno inauditable. Los pares señalan que los términos son subjetivos y carecen de "anclas conductuales" (Resp. 8, 9).
C15	**Sesgo Negativo en la Redacción**	**Hallazgo Emergente:** La expresión "sin recurrir a prejuicios" se percibe como una presuposición de mala práctica. Los evaluadores cuestionan si el CNA asume que los pares "usualmente recurren a prejuicios", lo que genera una actitud defensiva (Resp. 4).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Hallazgo Recurrente:** El sistema colapsa en visitas de **un solo par académico**. Los usuarios reportan frustración al no poder declarar que el ítem "No Aplica", invalidando el rigor estadístico de la recolección (Resp. 3, 5, 7, 10, 11).
C31	**Resistencia Profesional y Gremial**	Persiste un rechazo ético profundo hacia el acto de "juzgar a un igual". Se describe el instrumento como un "atrevimiento" que cuestiona la jerarquía de las autoridades académicas y viola el principio de buena fe (Resp. 6, 12).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de este último ítem revela una falla en la transición de la ética abstracta a la práctica evaluativa. La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala que el enunciado, aunque busca salvaguardar la "mirada situada" (C06), lo hace mediante un lenguaje que se percibe como "detective de intenciones" en lugar de "verificador de competencias". Los expertos advierten que es metodológicamente peligroso calificar la "sensibilidad" sin definir qué conductas específicas la demuestran (por ejemplo: adecuar las preguntas al nivel de formación técnica vs. universitaria).

Un hallazgo de gran peso es la percepción de prejuicio institucional en la propia pregunta. Al incluir la frase "sin recurrir a prejuicios", el instrumento introduce una carga de sospecha que tensa la relación de equipo. La comunidad académica sugiere que el respeto por la autonomía no debe medirse por la "ausencia de fallas morales", sino por el "rigor en el análisis contextual". Esto es, evaluar si el colega fue capaz de fundamentar su juicio en el Proyecto Educativo del Programa (PEP) real y no en comparaciones estandarizadas con instituciones de distinta naturaleza jurídica o regional.

Finalmente, el consenso apunta a que el bloque F4 requiere una reingeniería estructural hacia la "Corresponsabilidad Técnica". La oportunidad de mejora radica en simplificar los enunciados, eliminar las capas psicológicas (prejuicios, sinceridad, sensibilidad) y centrarse en la "Calidad del Diálogo Académico y la Construcción de Consensos". Solo mediante un instrumento que respete la idoneidad del par y prevea las realidades logísticas (visitas individuales), la evaluación 360° podrá consolidarse como una

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

herramienta legítima de aprendizaje profesional y no como un ejercicio de fiscalización mutua.

F4V2[F4P7_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [7. El par académico colega gestionó las situaciones complejas o de potencial tensión durante la visita, manteniendo la calma, la profesionalidad y la profesionalidad y la prudencia necesaria para reencauzar la conversación de manera constructiva.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	**Redundancia y Error de Estilo**	**Hallazgo Crítico:** Se confirma la duplicidad de la palabra "profesionalidad" en el enunciado. Este error gramatical resta rigor técnico al instrumento y es interpretado como una falta de curaduría por parte del ente emisor (Resp. 5, 8).
C02	**Presuposición de Escenario**	**Patrón Dominante:** El ítem obliga a calificar una crisis que, en la gran mayoría de los casos, no ocurrió. Los evaluadores señalan que las visitas suelen ser cordiales, lo que convierte la pregunta en un ejercicio hipotético que no mide desempeño real (Resp. 10, 11, 13, 15, 18).
C09	**Inconsistencia de Escala y Vacío Métrico**	Al no existir la opción **"No aplica"**, el sistema fuerza un error estadístico. Los pares marcan "Requiere ajuste" simplemente para indicar que el evento no sucedió, lo que contamina los indicadores de desempeño del par colega (Resp. 10, 11).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Hallazgo Emergente:** Se reporta con insistencia que muchas visitas se realizan con un **único par**. El instrumento no discrimina esta realidad, obligando al usuario a calificar a un colega inexistente (Resp. 3, 4, 6, 14).
C04	**Resistencia Ética y Gremial**	Persiste un rechazo al acto de "juzgar" a un igual. Algunos evaluadores consideran que este tipo de indagación vulnera el principio de buena fe y profesionalismo, calificándolo de "inadecuado" para autoridades académicas (Resp. 5, 16).
C03	**Subjetividad de Atributos**	Conceptos como "calma" o "prudencia" dependen del umbral emocional de cada observador, lo que resta objetividad a la medición técnica esperada por el CNA (Resp. 7, 9).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

El análisis integral revela que este ítem es percibido como un "escenario forzado y metodológicamente rígido". La "Voz Colectiva" de los evaluadores manifiesta una profunda incomodidad ante una estructura que los obliga a ser jueces de situaciones de tensión que, afortunadamente, son excepcionales en el sistema nacional. El consenso es que el instrumento padece de una "estética del conflicto", donde se asume que la visita es un campo de batalla en lugar de un diálogo académico, lo que desvirtúa la naturaleza constructiva de la acreditación.

Un hallazgo central es el colapso de la validez en visitas individuales. Los pares académicos denuncian que el formulario es "ciego" a la logística real: un número significativo de procesos se adelanta con un solo par, y el sistema, al no permitir omitir el bloque F4, obliga a respuestas espurias. A esto se suma una crisis de atribución: en visitas duales, el liderazgo de las situaciones complejas suele recaer en el par coordinador, dejando al par colega en un rol donde su "gestión de la tensión" es difícil de observar o calificar de forma independiente.

Finalmente, la oportunidad de mejora es una reingeniería hacia la condicionalidad. La comunidad propone que el ítem sea precedido por una pregunta de filtro (ej. "¿Se presentaron situaciones de tensión?") o que se incluya de forma obligatoria la opción "No Aplica". Asimismo, se demanda una limpieza gramatical para eliminar redundancias y un giro hacia la valoración de "Habilidades de Mediación Técnica" en lugar de atributos psicológicos subjetivos. Solo mediante un instrumento que respete la realidad operativa y la idoneidad del par, la evaluación entre colegas podrá transitar de una fiscalización incómoda a una verdadera herramienta de crecimiento colegiado.

F4V2[F4P8_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [8. La actitud del par académico colega, fue percibida como veraz y sincera, contribuyendo activamente a crear un ambiente de mutuo respeto y colaboración, facilitando que todos los estamentos compartieran información libremente.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C03	Subjetividad Extrema	**Patrón Crítico:** Términos como "veraz" y "sincera" son calificados como estados internos inobservables y "románticos". Los evaluadores señalan que es técnicamente improcedente calificar la psicología de un colega; proponen sustituirlos por **transparencia, coherencia argumentativa** y **consistencia** (Resp. 3, 9, 13, 19).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C01	**Falla Formal (Coma Criminal)**	Se ratifica la presencia de una coma gramaticalmente incorrecta después de la palabra "colega", lo que fragmenta el sujeto del predicado y resta rigor al instrumento oficial (Resp. 12, 16).
C02	**Saturación de Variables**	El ítem padece de una "inflación de objetivos". Intenta medir simultáneamente: 1) la personalidad del par, 2) el clima de equipo y 3) el flujo de información institucional. Esta mezcla diluye la precisión de la métrica (Resp. 12, 15).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Hallazgo Recurrente:** El diseño ignora las visitas de **un solo par académico**. El sistema obliga a calificar a un compañero inexistente, lo que genera datos espurios y frustración en el usuario (Resp. 2, 4, 6, 17).
C09	**Sesgo de Empatía/Cortesía**	Se advierte que la "percepción" puede estar mediada por la simpatía personal o el colegaje, más que por un análisis técnico del desempeño, lo que reduce la confiabilidad del instrumento 360° (Resp. 18, 21).
C31	**Resistencia Deontológica**	Persiste el rechazo ético de un sector de pares que considera "no profesional" y "violatorio de la buena fe" el tener que juzgar atributos morales de sus iguales (Resp. 5, 20).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una "crisis de objetivación". La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala que el enunciado transita por terrenos más cercanos a la psicología clínica que a la auditoría académica. Solicitar que un par certifique la "sinceridad" de otro es, a juicio de los expertos, un ejercicio estéril, ya que la comunicación humana está llena de matices que no siempre son interpretables de forma unívoca. Los pares manifiestan que se puede ser "veraz" pero poco asertivo, o "sincero" pero técnicamente impreciso, por lo que el ítem falla al no separar la conducta del resultado.

Un hallazgo central es la atribución forzada de causalidad. El instrumento asume que si la institución compartió información libremente, fue exclusivamente gracias a la "actitud sincera" del par. Los evaluadores aclaran que el intercambio de información depende de múltiples factores externos: la cultura de transparencia de la IES, la preparación de los estamentos y la logística de la visita. Al centrar todo el éxito del diálogo en la "percepción de veracidad" del par, el ítem simplifica en exceso la dinámica compleja de una visita de acreditación.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la "Operacionalización Conductual". La comunidad propone despojar a la pregunta de sus adjetivos subjetivos y centrarla en la coherencia y la transparencia técnica. Se sugiere que el ítem evalúe si el par mantuvo una postura abierta al diálogo y si sus intervenciones fueron consistentes con la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

evidencia analizada. Solo mediante una redacción que valore hechos observables y no "percepciones de estados de ánimo", la evaluación entre pares podrá consolidarse como un insumo válido para el mejoramiento continuo del sistema.

F4V2[F4P9_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [9. Las Oportunidades de Mejora (OPM) propuestas por el par colega fueron específicas y viables, asegurando que sirvan como una base directa y realista para la formulación de planes de mejoramiento efectivos, considerando la naturaleza y recursos de la institución.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C04	**Extralimitación del Rol**	**Hallazgo Crítico:** Se ratifica que el par no es un consultor financiero ni administrativo. Exigir que evalúe la "viabilidad" según los recursos de la IES es un error de competencia; el par debe señalar el "deber ser" de la calidad, independientemente de la caja menor de la institución (Resp. 8, 12, 18).
C02	**Saturación de Atributos (Item Multicomponente)**	El ítem padece de "hiper-adjetivación". Al exigir que las OPM sean simultáneamente específicas, viables, directas, realistas y efectivas, se fragmenta la capacidad de juicio. Si una OPM es específica pero no es "viable" hoy, el evaluador entra en un bloqueo lógico (Resp. 11, 14).
C40	**Inviabilidad por Par Único**	**Patrón Dominante:** Se reporta con insistencia que el instrumento ignora las visitas realizadas por un **único par académico**. Forzar esta respuesta en escenarios individuales genera datos inválidos y malestar en el usuario (Resp. 3, 4, 6, 15).
C42	**Hallazgo: Participación Nula o Pasiva**	**Nuevo Hallazgo:** Emerge el problema del "par silente". Se reportan casos donde el colega no aporta ni una coma a las OPM propuestas, delegando toda la carga analítica en el compañero, lo que el ítem actual no permite denunciar con precisión (Resp. 2, 17).
C01	**Falla de Estilo y Concisión**	La redacción se describe como "excesivamente larga" y "farragosa". El uso de gerundios subordinados y la extensión de la frase inducen a respuestas sesgadas por cansancio o falta de claridad (Resp. 10, 11, 12).
C31	**Resistencia Deontológica**	Persiste un rechazo ético por parte de evaluadores que consideran que este nivel de fiscalización entre pares es "poco profesional" y cuestiona la buena fe institucional (Resp. 19).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una "confusión de identidad pericial". La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala que el instrumento confunde la labor del par académico con la de un asesor de gestión. Existe un mandato gremial claro: el par debe identificar brechas de calidad; la "viabilidad" y la administración de recursos son responsabilidades exclusivas de la autonomía universitaria. Al amarrar la OPM a la billetera de la institución, el sistema corre el riesgo de incentivar recomendaciones mediocres o "posibles", en lugar de señalar los estándares de excelencia necesarios.

Un punto de quiebre fundamental es la invisibilidad de la dinámica de equipo real. Los pares manifiestan que la construcción de las OPM debería ser un proceso profundamente colegiado, pero el instrumento se limita a una vigilancia unidireccional. La aparición del hallazgo sobre el "par pasivo" demuestra que el problema no es solo la "calidad" de la OPM, sino la equidad en la carga de trabajo intelectual durante la visita. El sistema actual no captura si hubo un diálogo técnico real o si uno de los pares simplemente "firmó" lo hecho por el otro.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la desagregación y la fundamentación técnica. La comunidad propone simplificar la frase y centrarla en la "Trazabilidad y Pertinencia de la Mejora". Se sugiere que el instrumento evalúe si las OPM están debidamente contextualizadas y si surgen directamente de los hallazgos verificados. Además, se hace un llamado urgente a incluir la opción "No Aplica" para visitas individuales, protegiendo la integridad estadística del Consejo Nacional de Acreditación y respetando el tiempo del evaluador profesional.

F4V2[F4P10_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [10. El par académico colega logró identificar y fundamentar de manera sucinta y profunda aquellos atributos de calidad sostenibles que son centrales y que realmente impulsan la excelencia del programa o la institución evaluada.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co1	Paradoja Semántica	**Hallazgo Crítico:** Se ratifica la contradicción técnica entre los términos **"sucinta"** (brevedad) y **"profunda"** (exhaustividad). Los evaluadores señalan que esta dicotomía genera una ambigüedad que imposibilita una valoración consistente (Resp. 8, 11, 13, 15).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co2	**Saturación de Adjetivos**	El ítem padece de una "acumulación de calificativos" (sostenibles, centrales, impulsores de excelencia). Tanta carga valorativa fragmenta el foco y convierte el juicio en una apreciación estética más que técnica (Resp. 3, 11, 20).
C40	**Inviabilidad por Par Único**	**Hallazgo Recurrente:** El diseño del instrumento ignora la realidad operativa de las visitas realizadas por un **único par académico**. Forzar este bloque en escenarios individuales genera datos espurios e incomodidad en el usuario (Resp. 2, 4, 6, 17).
Co4	**Crisis de Atribución**	Se señala que identificar atributos centrales es una tarea **colegiada y de consenso**, usualmente liderada por el par coordinador. Atribuir este logro a un solo integrante del equipo ignora la dinámica real de construcción del informe (Resp. 12, 14).
C31	**Resistencia Gremial**	Emerge un rechazo ético: juzgar la "profundidad" del colega se percibe como un acto de "mala fe" o falta de profesionalismo, cuestionando la presunción de idoneidad de los pares del sistema (Resp. 5, 19).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela una "encrucijada metodológica". La "Voz Colectiva" de los evaluadores manifiesta que el ítem intenta capturar la excelencia analítica, pero se pierde en una redacción que resulta poética pero operativamente ineficaz. La exigencia de que un análisis sea "sucinto y profundo" a la vez es vista por la comunidad académica no como un estándar de calidad, sino como una trampa lógica: la profundidad técnica en acreditación suele requerir evidencias y matices que la brevedad obligada tiende a mutilar.

Un hallazgo de alto impacto es la "hiper-adjetivación estratégica". Términos como "atributos sostenibles" o "centrales" carecen de una definición operativa en el manual de pares, lo que deja la calificación al arbitrio de la interpretación personal. Los expertos sugieren que el instrumento debería abandonar la calificación de "estilos de escritura" y centrarse en la "Trazabilidad de la Excelencia": evaluar si el colega logró conectar hallazgos específicos con los criterios del CNA mediante una argumentación sólida y evidenciable.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la atomicidad y la flexibilidad sistémica. El consenso apunta a separar la identificación de atributos (el "qué") de la fundamentación analítica (el "cómo"). Además, se reitera el llamado urgente a que el sistema reconozca las visitas individuales, evitando que el formulario pierda legitimidad. Un instrumento de evaluación entre pares debería ser un motor de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

crecimiento colegiado y no un cuestionario ambiguo que fuerce juicios subjetivos sobre la "profundidad" intelectual de un par.

F4V2[F4P11_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [11. Los conceptos de calidad emitidos por el par colega están claramente alineados y son contextualizados respecto a la identidad misional, la naturaleza jurídica y el nivel de formación de la institución.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co8	**Redundancia Estructural**	**Hallazgo Crítico:** Se ratifica un solapamiento masivo con el Ítem 3. Los evaluadores perciben que el instrumento reitera el requisito de "misión y naturaleza jurídica", lo que genera fatiga en el diligenciamiento y diluye la especificidad de la pregunta (Resp. 10, 12).
Co2	**Saturación de Constructo**	El ítem mezcla dimensiones éticas (misión), legales (naturaleza jurídica) y académicas (nivel de formación). Al ser multidimensional, un par no puede precisar si el "ajuste" requerido es por un error de interpretación legal o por falta de rigor pedagógico (Resp. 8, 11, 16).
C40	**Inoperancia en Visitas Individuales**	**Patrón Dominante:** Se reporta con insistencia que el sistema obliga a evaluar a un colega en visitas donde solo asistió un par. Esto genera frustración y datos espurios ("No aplica", "No hubo par", "Estuve sola") que el formulario no permite filtrar (Resp. 3, 4, 6, 13, 14).
C31	**Resistencia Ética y Gremial**	Emerge un rechazo a la lógica de "vigilancia mutua". Los pares consideran que cuestionar el desempeño de un colega de igual jerarquía es "poco profesional" y vulnera el principio de buena fe técnica (Resp. 5, 15).
Co6	**Brecha de Pertinencia Situada**	Se señala que la alineación no solo debe ser con la institución, sino con la **normatividad vigente del CNA** y las tendencias del sistema de educación superior, sugiriendo que el ítem actual es limitado en su alcance normativo (Resp. 16).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral revela que este ítem padece de una "crisis de diferenciación". La "Voz Colectiva" de los pares académicos indica que, si bien el fondo de la pregunta es fundamental (asegurar que el juicio no sea una imposición externa), su formulación es redundante y se siente como una "burocratización del respeto". Los expertos manifiestan que ya evaluaron la autonomía en reactivos anteriores, por lo que volver a indagar sobre la "naturaleza jurídica" se percibe como un trámite administrativo que no aporta valor al análisis técnico de la visita.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Un hallazgo de alto impacto es la tensión entre la jerarquía y la coevaluación. Una parte vocal de la comunidad de pares rechaza la arquitectura de este bloque (F4) por considerarla punitiva o inquisitorial. Para estos evaluadores, la idoneidad del par colega debe ser garantizada por el CNA mediante la selección y capacitación previa, y no mediante un reporte de "residencia" donde un par juzga si el otro fue lo suficientemente "profundo" o "contextualizado". Esta percepción de "desconfianza sistémica" resta legitimidad al instrumento 360°.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la atomicidad y la flexibilidad operativa. La comunidad propone que el ítem trascienda la simple alineación misional y valore la "Coherencia Argumentativa Colegiada": ¿Lograron los pares construir un concepto de calidad unificado que reconozca la singularidad del programa? Asimismo, se exige que el sistema reconozca la realidad logística de las visitas individuales para evitar que el par se vea forzado a dar respuestas inexistentes sobre colegas ausentes.

F4V2[F4P12_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [12. El par académico colega aportó una visión crítica y constructiva sobre la eficacia y la robustez de los mecanismos de autoevaluación y seguimiento interno de la institución, y sus recomendaciones apuntan a fortalecer la sostenibilidad de esa cultura de calidad.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	**Validez de Constructo (Doble Barril)**	**Hallazgo Crítico:** Se ratifica que el ítem evalúa dos procesos cognitivos y técnicos distintos: 1) el diagnóstico analítico (visión crítica sobre eficacia/robustez) y 2) la capacidad propositiva (fortalecimiento de sostenibilidad). Los evaluadores señalan que esta mezcla impide una calificación precisa si el colega fue fuerte en una área pero débil en la otra (Resp. 9, 10).
C40	**Inoperancia en Visitas Individuales**	**Patrón Dominante:** El sistema persiste en forzar esta pregunta en procesos realizados por un **único par académico**. Los usuarios manifiestan frustración al no contar con una opción de "No Aplica", lo que invalida el rigor estadístico de la recolección de datos (Resp. 2, 3, 5, 12).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C01	**Complejidad y Terminología**	La redacción es calificada como "excesivamente extensa" y "farragosa". Se critica el uso de términos como **"eficacia"** y **"robustez"** por considerarse ajenos al léxico puramente académico; se propone transitar hacia conceptos como "fortalecimiento y consolidación del SIAC" (Resp. 7, 8, 10).
C04 / C31	**Resistencia Ética y Profesional**	Emerge una fuerte oposición al acto de juzgar a un igual. Los pares consideran que este tipo de evaluación mutua vulnera el principio de buena fe, calificando el instrumento de "poco profesional" y "atrevido" al cuestionar la idoneidad de autoridades académicas (Resp. 4, 14, 15).
C06	**Brecha de Contexto e Interpretación**	Se señala que evaluar la "visión constructiva" es altamente subjetivo y depende de si el evaluado conoce las dinámicas nacionales de aseguramiento de la calidad, especialmente en el caso de pares nuevos o extranjeros (Resp. 6).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela una "sobredimensión evaluativa" que afecta la validez del instrumento. La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala que el ítem intenta capturar la excelencia del par en su rol de consultor/crítico del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), pero lo hace mediante una estructura gramatical "multi-barril" que nubla el estándar de desempeño. Los expertos advierten que no es posible calificar con una escala binaria (Aprueba/Ajuste) un enunciado que exige validar simultáneamente la profundidad del diagnóstico y la viabilidad de la recomendación.

Un hallazgo de alta sensibilidad es el choque con la cultura de la colegialidad. Una parte vocal de la comunidad académica rechaza la arquitectura del bloque F4, percibiendo que el sistema incentiva una suerte de "vigilancia fiscal" entre pares. Para estos evaluadores, la idoneidad técnica sobre temas de autoevaluación debería estar garantizada por los filtros de selección del CNA, y no por el juicio subjetivo de un colega que podría estar sesgado por la empatía personal o por diferencias en la interpretación de conceptos como "robustez" institucional.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la atomicidad y la pertinencia terminológica. La comunidad propone que el ítem se desglose en conductas observables y se redacte en un lenguaje más cercano al marco normativo de la acreditación (Acuerdo 02 de 2020). Se sugiere que el instrumento valore la "Contribución analítica al SIAC" y la "Pertinencia de las recomendaciones de sostenibilidad" como ítems separados. Asimismo, es imperativo que el sistema reconozca la realidad logística de las visitas individuales para evitar que el evaluador se

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

vea forzado a dar respuestas inexistentes sobre colegas ausentes, protegiendo así la integridad técnica de la evaluación 360°.

F4V3. Desde su experiencia, ¿cuáles considera que son las principales fortalezas de las afirmaciones que hacen parte de este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Fortalezas)
C13	Co-responsabilidad y Sinergia	**Patrón Dominante:** El instrumento es valorado como un mecanismo para "objetivar el colegaje". Permite que la evaluación no sea un acto aislado, sino una construcción colectiva basada en el diálogo técnico y el consenso entre pares (Resp. 24, 139, 170, 237).
C05	Salvaguarda de la Identidad	**Blindaje Institucional:** Se destaca que las afirmaciones obligan a los evaluadores a respetar el "ADN" de la IES (misión, autonomía y contexto). Evita la "transferencia de modelos" ajenos y garantiza una evaluación situada y justa (Resp. 16, 74, 103, 207).
C07	Integralidad del Profesionalismo	Las fortalezas residen en capturar la dimensión "invisible" del evaluador: el lenguaje asertivo, la escucha activa y la capacidad de gestionar crisis sin perder la calma. Valora al par como un mediador ético y no solo como un auditor de datos (Resp. 10, 45, 57, 160).
C03	Objetividad Basada en Evidencia	El instrumento actúa como un filtro de calidad. Refuerza que todo juicio emitido por el colega debe estar anclado en evidencias verificables y no en prejuicios, elevando la seguridad jurídica y técnica del proceso (Resp. 2, 30, 96, 135, 257).
C11	Espejo Metodológico (360°)	Se aprecia la coherencia interna: las preguntas de coevaluación espejan las de autoevaluación (F3), lo que permite una triangulación perfecta del desempeño y facilita la trazabilidad del proceso evaluativo (Resp. 62, 197, 234).
C30	Valor Prospectivo de las OPM	Se resalta la capacidad del instrumento para validar que las recomendaciones (OPM) sean viables y estratégicas, asegurando que el informe sea un producto intelectual útil para el crecimiento de la IES (Resp. 11, 57, 141, 272).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores define este bloque como el "corazón de la legitimidad sistémica". Más allá de ser un trámite, el bloque F4 es percibido como un marco de autorregulación del equipo que garantiza que el juicio final sobre un programa o institución sea el resultado de un análisis riguroso, ético y, sobre todo, consensuado. Los expertos celebran que el instrumento trascienda la verificación administrativa para

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

indagar sobre la profundidad analítica del colega, validando su capacidad para identificar "atributos de calidad sostenibles" que realmente impulsen la excelencia.

Un hallazgo de alto valor es la humanización del rigor técnico. La comunidad de pares destaca que evaluar competencias como la "sensibilidad al contexto" y la "gestión de la tensión" profesionaliza el rol. El instrumento recuerda que el par es un representante de la comunidad académica nacional y, como tal, su actitud debe facilitar un intercambio abierto y veraz de información. Esta fortaleza asegura que la visita sea un "diálogo entre pares" y no un interrogatorio, protegiendo el clima de confianza necesario para la acreditación de alta calidad.

Finalmente, el consenso técnico identifica que el instrumento tiene la virtud de elevar el estándar del informe final. Al co-evaluar la viabilidad de las recomendaciones y la fundamentación de los conceptos, los pares se ven obligados a entregar un producto de alto valor estratégico. En conclusión, la gran fortaleza del F4 es que convierte la evaluación en un ejercicio de aprendizaje profesional mutuo, donde la mirada del "otro" actúa como un filtro de calidad que minimiza sesgos y garantiza que la acreditación en Colombia se mantenga como un proceso transparente, técnicamente sólido y profundamente respetuoso de la diversidad institucional.

F4V5. ¿Qué oportunidades de mejora propondría para fortalecer la claridad, pertinencia o utilidad de las afirmaciones incluidas en este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Propuestas)
Co9	**Evolución de la Escala**	**Prioridad Crítica:** Se demanda la transición inmediata de la escala binaria a una **Escala Likert (1-5)** o rúbricas conductuales. Es imperativo incluir la opción **"No Aplica"**, especialmente para visitas de par único y situaciones no observadas durante la agenda (Resp. 7, 30, 96, 162, 231).
Co2	**Principio de Unidimensionalidad**	**Reingeniería de Ítems:** Desglosar las afirmaciones "Frankenstein" (multicomponente). Se propone un ítem por conducta observable, separando, por ejemplo, la claridad del lenguaje de la capacidad de escucha activa (Resp. 11, 16, 141, 187).
C11	**Especialización por Roles**	Diferenciar los formularios según el rol desempeñado: **Par Coordinador vs. Par Evaluador**. Se sugiere incluir una dimensión de "Liderazgo y Gestión de Equipo" para el coordinador y otra de "Aporte Analítico" para el evaluador (Resp. 15, 83, 130, 237, 296).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C13	**Enfoque en Trabajo Colaborativo**	Incorporar afirmaciones que evalúen explícitamente la **sinergia del equipo**: capacidad para construir consensos técnicos, resolución de disensos internos y equidad en la carga de redacción del informe final (Resp. 17, 80, 141, 272, 273).
C10	**Ampliación del Ciclo Evaluativo**	El instrumento no debe limitarse a la visita. Se propone evaluar la **etapa previa** (preparación y lectura rigurosa de anexos) y la **etapa posterior** (calidad y puntualidad en la entrega de insumos para el informe final) (Resp. 8, 25, 102, 170, 310).
C03 / C15	**Objetivación del "Ser"**	Sustituir adjetivos románticos o subjetivos ("veraz", "sincera") por **conductas verificables** mediante descriptores o anclas (ej. transparencia en el uso de fuentes, coherencia entre lo dicho y lo escrito) (Resp. 16, 137, 187, 200).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores emite un mandato de transformación metodológica hacia la justicia evaluativa. Existe un consenso técnico sobre la necesidad de que el instrumento F4 deje de ser una "encuesta de percepción" para convertirse en un sistema de aseguramiento de la calidad del equipo. Los expertos coinciden en que calificar a un colega con un simple "sí o no" es un ejercicio reduccionista que no captura la complejidad de un juicio de acreditación. La propuesta de mejora más urgente es la flexibilización de la escala, permitiendo reportar matices de desempeño y reconociendo que, en muchos casos, el par colega simplemente "no estuvo presente" (visitas individuales).

Desde la perspectiva estratégica, surge la necesidad de valorar la "Sinergia Técnica". Los pares proponen que el instrumento evalúe no solo comportamientos individuales, sino la capacidad del equipo para funcionar como una unidad analítica. Esto incluye medir si el colega facilitó la comunicación con la institución, si respetó las intervenciones del compañero y si demostró un conocimiento actualizado de la normatividad del CNA. El objetivo es que la coevaluación se convierta en un espejo de excelencia profesional que incentive el estudio previo y la responsabilidad compartida en la entrega del producto intelectual más importante: el informe de evaluación externa.

Finalmente, la comunidad académica solicita que el instrumento se aleje del lenguaje administrativo/punitivo y adopte un tono formativo. Se propone incluir espacios de retroalimentación cualitativa obligatorios cuando se identifique una oportunidad de mejora, permitiendo que el sistema 360° genere alertas tempranas para el fortalecimiento del banco de pares. En conclusión, la gran oportunidad de mejora es

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

profesionalizar la mirada mutua, transformando una fiscalización incómoda en un motor de aprendizaje colegiado que garantice que la acreditación en Colombia sea siempre un ejercicio de rigor, ética y coherencia misional.

F4A2. Impresión general del par académico durante la visita de evaluación

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Voz de los Pares)
C07	Competencias Blandas y Calidad Humana	**Patrón Dominante:** Se celebra la empatía, el respeto y la "calidez humana" como el factor crítico de éxito. Un par con habilidades relacionales no solo facilita el diálogo con la IES, sino que garantiza la veracidad de la información recolectada (Resp. 10, 13, 69, 114, 182, 313).
C04	Dinámica de Equipo e Inequidad	**Hallazgo Crítico:** Persiste el **"Síndrome del Coordinador Solitario"**. Muchos líderes reportan que sus colegas delegan el 80-90% del informe, entregando textos fragmentados, con vacíos conceptuales o simplemente "no agregando ni una coma" (Resp. 7, 135, 144, 296).
C06	Sesgo de Origen e Institucionalidad	**Punto de Dolor:** Se identifica una dificultad persistente para "desprenderse" de la universidad de origen. Los pares tienden a usar su propia institución como estándar comparativo, lo que nubla la objetividad frente a diferentes naturalezas jurídicas o regionales (Resp. 27, 184, 305).
C10	Brecha Digital y Mediación Tecnológica	Aparece una limitación en la **habilidad tecnológica** para el cargue de documentos y el manejo de SACES. Esto genera "cuellos de botella" en la entrega final del informe y afecta la percepción de profesionalismo (Resp. 6, 261).
C13	Idoneidad y Rigor Técnico	En general, se valida un alto nivel de conocimiento del modelo CNA y compromiso ético. Los pares son percibidos como profesionales serios, actualizados y capaces de realizar una triangulación de evidencias robusta (Resp. 8, 38, 62, 188, 274).
C40	Invisibilidad del Par Único	Un número significativo de evaluadores manifiesta que el bloque de evaluación de colegas es irrelevante en procesos realizados por un solo par, calificando la experiencia como "problemática" para la robustez de la información (Resp. 21, 61, 89, 172).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de las 319 voces dibuja un panorama de "Colegialidad en Tensión". Por un lado, la comunidad académica exalta la figura del par como un profesional íntegro, cuya

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

principal fortaleza es la capacidad de transformar una inspección técnica en un diálogo constructivo y empático. Esta "calidad humana" es el blindaje que permite que las instituciones se abran al proceso de mejora continua sin sentirse bajo un juicio inquisitorial.

Sin embargo, tras las puertas de la sala de trabajo, la realidad es más compleja. Emerge con fuerza una denuncia sobre la asimetría de compromiso intelectual. Una parte considerable de los coordinadores siente que carga con el peso de la "pluma académica", mientras que algunos colegas se limitan a una presencia protocolaria o entregan insumos mediocres que deben ser reescritos para cumplir con los estándares del CNA. Este desbalance no solo afecta la salud del equipo evaluador, sino que pone en riesgo la profundidad analítica del informe final.

Un hallazgo que requiere atención inmediata es la "colonización del criterio". Persiste un prejuicio donde el par intenta "moldear" la institución visitada a imagen y semejanza de su propia trayectoria, especialmente en el choque entre el mundo público y privado. Además, la mediación tecnológica sigue siendo un tropiezo; la falta de destreza digital y el uso incipiente de IA sin curaduría están generando informes que, aunque cumplen la forma, pierden la esencia situada del programa.

En conclusión, la impresión general es de alta competencia disciplinar pero disparidad operativa. La comunidad sugiere que la excelencia del sistema depende de una "descolonización institucional" del par y de un mecanismo que garantice la equidad en el trabajo colegiado. El éxito de la acreditación en Colombia reside en que el equipo de pares funcione como una unidad sinérgica y no como un coordinador esforzado seguido por un observador pasivo.

F5V2[F5P1_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [1. El comportamiento del par académico coordinador garantizó que sus juicios y valoraciones se sustentan en la evidencia.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co1	**Falla Gramatical y de Concordancia**	**Patrón Crítico:** Se ratifica de forma masiva la inconsistencia en los tiempos verbales. El uso de "Garantizó" (pasado) frente a "sustentan" (presente) es un error técnico. Se exige el uso del subjuntivo: **"sustentaran"** (Resp. 8, 12, 13, 16, 18, 22).
Co2	**Desconexión Lógica (Conducta vs. Técnica)**	Los pares señalan que el "comportamiento" es una dimensión actitudinal que no garantiza por sí misma el "sustento en evidencia" (dimensión técnica). La validez de los juicios proviene de la **triangulación y recolección sistemática**, no de la conducta personal (Resp. 2, 7, 16).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C03	**Absolutismos Semánticos**	El término **"garantizó"** es percibido como una imposibilidad metafísica. Un par no puede "garantizar" la infalibilidad; debe "propender" o "fundamentar" sus juicios de forma verificable (Resp. 13, 16, 22).
C43	**Omisión de Liderazgo (Nuevo)**	Se identifica que el ítem trata al coordinador como un par individual, ignorando su rol de **liderazgo**. Debería evaluarse si el coordinador *facilitó* que todo el equipo mantuviera el rigor técnico en las discusiones (Resp. 6).
C40	**Inviabilidad por Par Único**	**Punto de dolor recurrente:** En visitas realizadas por un solo par, el evaluador se ve forzado a calificar a un coordinador inexistente o a sí mismo, invalidando la métrica (Resp. 19, 28).
C11	**Exigencia de Trazabilidad**	Se sugiere que el ítem debe evaluar la **trazabilidad**: juicios $\leftrightarrow$ evidencias verificables, evitando que la respuesta dependa de juicios de valor subjetivos (Resp. 7, 22).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una "crisis de precisión pedagógica". La "Voz Colectiva" de los evaluadores manifiesta que la redacción actual no solo padece de errores gramaticales que restan seriedad al proceso (C01), sino que confunde el "ser" con el "hacer". Los pares son enfáticos: que un coordinador sea respetuoso o amable (comportamiento) no significa automáticamente que sus juicios sean técnicamente sólidos. La garantía de calidad en la acreditación no emana de la personalidad del evaluador, sino de la metodología de triangulación aplicada durante la visita.

Un hallazgo de gran relevancia técnica es la invisibilización de la función de coordinación. Los expertos sugieren que el ítem es "demasiado genérico" porque no distingue entre la labor de un par académico y la de un coordinador que debe liderar el rigor del equipo completo. Para que esta evaluación sea útil, el CNA debería indagar si el coordinador *aseguró* que el equipo evaluador no cayera en sesgos y que cada hallazgo tuviera un respaldo documental o testimonial verificable.

Finalmente, el consenso apunta hacia una "Des-subjetivación del ítem". La oportunidad de mejora consiste en eliminar los verbos absolutos y la redacción centrada en la conducta, transmutándola en una afirmación de trazabilidad técnica. El instrumento debe permitir evaluar si los juicios consignados en el informe final son el resultado de un proceso de contraste riguroso. Además, es urgente resolver la "trampa lógica" de las visitas individuales, donde el formulario pierde toda su utilidad al no ofrecer la opción de "No aplica", forzando datos que contaminan el sistema de aseguramiento de la calidad.

F5V2[F5P2_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [2. El par académico coordinador fue rigoroso en el manejo de la información sensible y los hallazgos preliminares durante la visita, respetando la reserva absoluta y la función de pública que le confiere el CNA.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co1	**Falla Formal Crítica (Redacción)**	**Patrón Absoluto:** Se ratifica la presencia de errores que restan legitimidad técnica al instrumento: 1) Ortográfico ("rigoroso" por **riguroso**) y 2) Sintáctico ("función de pública" por **función pública**). La comunidad lo califica como un descuido inaceptable para un estándar del CNA (Resp. 3, 4, 9, 11, 15, 18).
Co2	**Saturación y Falta de Operatividad**	El ítem agrupa demasiados conceptos (reserva, hallazgos, función pública). Los pares sugieren que la "reserva absoluta" no es operacionalizable y debe sustituirse por el cumplimiento de **protocolos de confidencialidad y custodia** definidos por el CNA (Resp. 7, 11, 14).
Co3	**Limitación de Juicio (Observabilidad)**	Se señala que es difícil, e incluso imposible, garantizar el comportamiento del coordinador en espacios donde el par colega no está presente. El juicio se vuelve especulativo al pretender validar la "reserva" en interacciones privadas (Resp. 1, 2, 8).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Punto de dolor recurrente:** En visitas con un único par, el sistema obliga a calificar a un coordinador inexistente, invalidando la estadística y generando datos espurios (Resp. 16, 23).
C11	**Enfoque en Trazabilidad**	Se propone desplazar el foco de la "actitud" hacia la **evidencia verificable**. En lugar de evaluar si fue "riguroso", se debe evaluar si los juicios en actas e informes guardan trazabilidad con las fuentes y protocolos institucionales (Resp. 19).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela un "colapso de la forma y el fondo". La "Voz Colectiva" de los evaluadores manifiesta una preocupación severa por la calidad del instrumento: la persistencia de errores tipográficos ("rigoroso", "de pública") en un bloque que precisamente evalúa la "rigurosidad" se percibe como una contradicción irónica que erosiona la autoridad del proceso de acreditación. Los pares académicos demandan una curaduría de estilo inmediata para devolverle al formulario la altura profesional que el sistema exige.

Más allá de la ortografía, existe un consenso sobre la necesidad de realismo evaluativo. Los expertos advierten que términos como "reserva absoluta" pertenecen a un plano

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

idealista difícil de medir en la práctica dinámica de una visita presencial o virtual. La comunidad sugiere que la evaluación sea "protocolaria" y no "perceptiva"; es decir, que se valore si el Coordinador aplicó los pasos de custodia física y digital de la información sensible, en lugar de intentar adivinar su nivel de discreción en momentos no observados.

Finalmente, surge una crítica a la pertinencia del rol evaluador. Algunos pares consideran que su función debe limitarse a la calidad del programa educativo y no a actuar como "jueces de comportamiento" de sus colegas. Para que este ítem sea útil, debe transformarse en una verificación de cumplimiento de normas técnicas. Además, es imperativo que el sistema de información (SACES/plataforma) reconozca las configuraciones de equipo (visitas de par único) para evitar que el evaluador se vea forzado a dar respuestas sobre sujetos ausentes, asegurando así la integridad de la data recolectada.

Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [3. Demostró el par académico coordinador respeto por la identidad, misión y autonomía de la institución, al tiempo que mantuvo su criterio disciplinar independiente sin pretender imponer modelos ajenos a la naturaleza de la entidad evaluada.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C01	**Inversión Sintáctica (Crítico)**	**Patrón Absoluto:** El inicio del ítem con el verbo ("Demostró el par...") es calificado como gramaticalmente forzado, inadecuado e inusual. Los evaluadores señalan que parece una pregunta y no una afirmación, rompiendo la fluidez del bloque (Resp. 8, 11, 13, 14, 20).
C02	**Saturación de Constructo (Triple Barril)**	**Hallazgo Crítico:** El ítem fusiona tres dimensiones distintas: 1) respeto a la autonomía/misión, 2) independencia de criterio disciplinar y 3) no imposición de modelos. Esta mezcla impide una valoración precisa; se puede cumplir una pero fallar en otra (Resp. 4, 9, 11, 17, 18).
C03	**Ambigüedad y Subjetividad**	El término "pretender imponer" se refiere a una intención interna difícil de observar. Asimismo, surge el hallazgo de la **"superioridad intelectual"** como una conducta que algunos coordinadores ejercen, nublando el respeto por los pares anfitriones (Resp. 3, 17).
C40	**Inoperancia en Visitas Individuales**	Se reporta que el instrumento no ofrece la opción **"No aplica"** para visitas donde solo asistió un par, forzando respuestas en un bloque diseñado para la coevaluación (Resp. 15).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C44	Confusión Conceptual (Disciplina)	Los expertos aclaran que el "criterio disciplinar" es inherente al par; lo que debe evaluarse es que dicho criterio no se use para **invalidar el contexto local** o imponer modelos ajenos, no el hecho de mantenerlo o no (Resp. 7).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela una "disonancia estilística y estructural" que compromete su validez. La "Voz Colectiva" de los pares académicos es unánime: el error sintáctico inicial no es solo un detalle de forma, sino una barrera cognitiva que hace que el evaluador dude de si está respondiendo a una pregunta o validando un hecho. Se demanda un retorno al orden lógico estándar: Sujeto + Verbo + Complemento ("El par académico coordinador demostró...").

Desde la perspectiva técnica, el instrumento padece de una sobredemanda evaluativa. Al intentar blindar la autonomía institucional y la independencia técnica en una sola frase, el CNA está perdiendo la oportunidad de detectar fallas específicas. Los evaluadores advierten sobre un riesgo relacional real: la actitud de "superioridad intelectual" del coordinador. Un coordinador puede ser formalmente respetuoso pero técnicamente impositivo; el diseño actual del ítem, al ser un "todo o nada", termina ocultando estos matices bajo una aprobación genérica.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la atomicidad y la objetivación conductual. La comunidad propone desglosar el enunciado en dos afirmaciones claras: una sobre la pertinencia contextual (alineación con la misión de la IES) y otra sobre el diálogo técnico (evitar la imposición de modelos ajenos). Asimismo, se exige que el formulario sea inteligente y reconozca la configuración de la visita (par único), evitando que el proceso de autoevaluación se convierta en un trámite administrativo carente de sentido para quien actuó en solitario.

F5V2[F5P4_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [4. El par académico coordinador demostró cumplimiento en la gestión del tiempo y la agenda, y mantuvo una conducta austera y un enfoque centrado en la misión evaluativa, sin generar gastos o demandas indebidas de recursos durante la visita.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co2	**Saturación de Constructo (Cuádruple Barril)**	**Patrón Crítico:** El ítem es calificado como "hiper-agregado". Intenta medir en una sola nota: 1) gestión del tiempo, 2) conducta austera, 3) enfoque misional y 4) demandas de recursos. Esto genera un bloqueo lógico: se puede ser puntual pero no austero, o viceversa (Resp. 2, 7, 8, 9, 14, 15).
Co1	**Ambigüedad de la "Austeridad"**	**Hallazgo Crítico:** El término "conducta austera" se reporta como subjetivo y carente de un estándar técnico. Los pares cuestionan qué constituye "austeridad" y advierten que el término puede interpretarse de forma sesgada o moralista (Resp. 2, 5, 11, 13, 14).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	Se reitera que el instrumento no prevé la realidad de las visitas de **un solo par**. Forzar la evaluación de un "coordinador" inexistente invalida la integridad de la data (Resp. 10, 12, 20).
C46	**Corresponsabilidad del Tiempo**	**Hallazgo Emergente:** Se señala que el cumplimiento de la agenda no depende exclusivamente del par coordinador, sino de la dinámica de la IES y la densidad de sus presentaciones. El ítem ignora esta variable externa (Resp. 16).
Co1	**Error de Concordancia de Género**	Se identifica un error gramatical en la frase "gastos o demandas **indebidas**". Al ser "gastos" masculino, la adjetivación queda huérfana o incorrectamente aplicada (Resp. 13).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral revela que este ítem es el más "metodológicamente sobrecargado" de todo el bloque. La "Voz Colectiva" de los evaluadores es contundente: no es posible emitir un juicio serio cuando se mezclan la puntualidad del cronómetro con la ética del gasto público. Esta "hiper-agregación" diluye la utilidad del instrumento, convirtiendo la respuesta en una aprobación genérica que oculta posibles áreas de mejora específicas en el liderazgo logístico del coordinador.

Un punto de alta sensibilidad es el uso del concepto de "austeridad". Los expertos manifiestan que este término, en el contexto de una visita técnica de alto nivel, resulta vago e incluso inapropiado si no se ancla a comportamientos específicos (ej. "ajuste a los apoyos logísticos autorizados"). La comunidad propone transitar de un lenguaje valorativo ("ser austero") a uno de eficiencia administrativa: "uso responsable y justificado de los recursos". Asimismo, se destaca la importancia de separar el cumplimiento de la agenda del manejo de los recursos, ya que son competencias de naturaleza distinta.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Finalmente, la oportunidad de mejora es una desfragmentación estructural. La comunidad académica sugiere dividir el ítem en dos dimensiones: una puramente operativa sobre la Gestión del Tiempo y la Adaptabilidad de la Agenda, y otra sobre el Cumplimiento de Protocolos Administrativos. Esta separación permitiría capturar si el coordinador lideró con eficiencia el flujo de la visita sin entrar en juicios de valor subjetivos sobre la personalidad del evaluado. Se reitera la urgencia de incluir la opción "No aplica" para garantizar que los datos recolectados reflejen fielmente la composición real del equipo evaluador.

F5V2[F5P5_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [5. El lenguaje utilizado por el par académico coordinador con los diferentes estamentos fue claro y facilitó un proceso dialógico (escucha activa) que permitió la comprensión mutua de los objetivos de la reunión.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	Saturación de Constructo (Triple Barril)	**Patrón Crítico:** El ítem fusiona tres niveles distintos de la comunicación: 1) El medio (lenguaje claro), 2) El proceso (escucha activa) y 3) El resultado (comprensión mutua). Los evaluadores ratifican que es imposible calificar con una sola opción dimensiones que pueden fallar de forma independiente (Resp. 5).
C03	Inferencia sobre el Receptor	**Hallazgo Crítico:** Se cuestiona la validez de calificar la "comprensión mutua". El par evaluador solo puede dar cuenta de lo que ve y hace, pero no puede certificar qué ocurrió en la mente de los diferentes estamentos (estudiantes, docentes, directivos), convirtiendo la respuesta en una suposición subjetiva (Resp. 3, 5).
C40	Inviabilidad por Unicidad de Par	**Punto de Dolor Recurrente:** El instrumento no discrimina las visitas realizadas por un **único par académico**. Forzar esta evaluación en escenarios individuales genera ruido estadístico y frustración en el usuario al no contar con la opción "No aplica" (Resp. 7, 11).
C31	Resistencia Deontológica	Persiste una postura crítica sobre el rol: algunos evaluadores consideran que su función debe limitarse estrictamente a la calidad educativa y no a actuar como jueces del comportamiento o las habilidades blandas de sus colegas coordinadores (Resp. 2).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co1	**Propuesta de Humanización**	**Hallazgo Emergente:** Se sugiere que el ítem no solo valore la claridad técnica, sino también la dimensión actitudinal, incorporando términos como **"respetuoso"** y **"amable"** para reflejar la integralidad del diálogo académico (Resp. 4).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral revela una "fragmentación de la métrica comunicativa". La "Voz Colectiva" de los evaluadores advierte que la comunicación en una visita de acreditación no es un evento lineal, sino un ecosistema complejo que el instrumento intenta simplificar en exceso. El consenso técnico indica que la claridad del lenguaje (emisor) es una competencia independiente de la escucha activa (proceso) y de la comprensión (receptor). Al agruparlas, el CNA pierde la capacidad de diagnosticar si los coordinadores están fallando en la forma de transmitir el mensaje o en la disposición para recibir retroalimentación de la institución.

Un hallazgo de alto impacto es el "riesgo de la inferencia subjetiva". Los expertos manifiestan una profunda incomodidad al tener que validar el éxito del entendimiento en terceros. La comunidad propone transitar hacia lo observable y actitudinal: evaluar si el coordinador utilizó un lenguaje asertivo, respetuoso y amable que *facilitara* el diálogo, en lugar de certificar si se logró la comprensión, lo cual depende de variables ajenas al evaluador (como la preparación de los estamentos o el ruido ambiental).

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la desagregación y la inteligencia logística. La comunidad demanda separar el ítem en dos afirmaciones: una sobre la Asertividad y Respeto en el Lenguaje y otra sobre la Disposición Dialógica (Escucha). Asimismo, se hace un llamado urgente a que el sistema reconozca la configuración real del equipo de pares, evitando que el formulario pierda credibilidad ante el usuario al exigir respuestas sobre sujetos inexistentes en visitas individuales.

F5V2[F5P6_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [6. El par académico coordinador demostró sensibilidad y respeto por las particularidades del contexto y la realidad del proyecto educativo, logrando valorar sus atributos sin recurrir a prejuicios o comparaciones no pertinentes.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co8	**Redundancia Sistémica (Crítico)**	**Patrón Absoluto:** Se confirma una duplicidad técnica injustificada entre los ítems 6 y 7 (y en menor medida con el 4). Los evaluadores reportan que la repetición exacta del enunciado genera fatiga, reduce la seriedad del instrumento y delata una falta de curaduría editorial (Resp. 7, 8, 10).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C03	**Subjetividad e Inobservabilidad**	**Hallazgo Crítico:** El término "sensibilidad" es rechazado por ser un rasgo psicológico interno imposible de medir objetivamente. Se percibe como un concepto "sentimental" que debe sustituirse por competencias técnicas como el **análisis contextual** (Resp. 5, 6, 14).
C02	**Saturación de Constructo**	El ítem mezcla la actitud (respeto), la metodología (valorar atributos) y la ética (ausencia de prejuicios). Al ser un enunciado "multi-barril", no permite identificar si un "Reajuste" se debe a una falla en el trato humano o a un error en la técnica comparativa (Resp. 6, 14).
C15	**Sesgo Negativo y Presunción de Culpa**	**Hallazgo Emergente:** La frase "sin recurrir a prejuicios" se percibe como una redacción defensiva o acusatoria. Los pares cuestionan si el diseño del CNA asume que la práctica común es el prejuicio, sugiriendo que la redacción debería ser propositiva y no prohibitiva (Resp. 3, 14).
C40	**Inoperancia por Unicidad de Par**	Se reitera el fallo logístico del bloque: en visitas de **un solo par**, el evaluador se ve forzado a calificar a un coordinador inexistente o a entrar en un conflicto de autoevaluación forzada sin opción de "No aplica" (Resp. 9, 11, 15).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela una "inflación emocional" que desdibuja el propósito técnico de la evaluación. La "Voz Colectiva" de los expertos es contundente al señalar que el instrumento intenta medir estados mentales ("prejuicios") y rasgos de personalidad ("sensibilidad") en lugar de desempeños profesionales verificables. Los evaluadores sugieren que un coordinador no necesita ser "sensible" en términos afectivos, sino riguroso en el análisis situado, asegurando que el Proyecto Educativo del Programa (PEP) sea valorado por sus propios méritos y no por comparaciones arbitrarias con modelos de élite o de diferente naturaleza jurídica.

Un punto de quiebre identificado es el sesgo negativo en la arquitectura del ítem. Al incluir cláusulas restrictivas ("sin recurrir a..."), el formulario introduce una atmósfera de sospecha que tensa la relación de equipo. La comunidad académica propone una reingeniería hacia la positivación conductual: en lugar de preguntar si el coordinador evitó los prejuicios, se debería evaluar si "fundamentó sus juicios en la realidad específica y la misión institucional". Esto transformaría una pregunta de "vigilancia moral" en una de "validación de la pertinencia técnica".

Finalmente, el hallazgo de la redundancia sistémica (duplicidad con el ítem 7) es una alerta sobre la pérdida de valor del dato recolectado. El CNA corre el riesgo de recibir respuestas automáticas o inconsistentes ante la percepción de que el formulario es un "borrador" no depurado. La oportunidad de mejora es clara: eliminar la repetición,

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

despojar al reactivo de adjetivos subjetivos y transitar hacia una métrica que valore la capacidad del coordinador para liderar una lectura profunda y respetuosa del contexto, integrando a todos los representantes de la comunidad académica con imparcialidad técnica.

F5V2[F5P7_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [7. El par académico coordinador gestionó las situaciones complejas o de potencial tensión durante la visita, manteniendo la calma, la profesionalidad y la prudencia necesarias para reencauzar la conversación de manera constructiva.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C08	**Duplicidad Crítica (Error de Diseño)**	**Patrón Unánime:** Se reporta una redundancia absoluta y literal. El ítem 7 es una copia exacta del ítem 6. Los evaluadores señalan que marcaron "Requiere Ajuste" principalmente por este error de digitación/ensamblaje del formulario, lo que invalida la recolección de datos diferenciados (Resp. 2, 4, 5, 7, 10, 11, 15, 23, 27, 34).
C11	**Falta de Operacionalización Técnica**	Se sugiere que el ítem no debe limitarse a la "actitud" (calma), sino evaluar **competencias de mediación**. Se propone incluir descriptores sobre comunicación asertiva, neutralidad y capacidad para retomar el objetivo de la reunión basado en evidencias (Resp. 12, 19, 31, 35).
C04	**Omisión de Liderazgo y Sinergia**	**Hallazgo Estratégico:** Dado que el ítem está repetido, se propone reemplazarlo por uno que evalúe la **articulación del equipo**. Específicamente: la integración de juicios entre pares, el liderazgo en la consolidación de hallazgos y la modelación de conductas para el equipo (Resp. 2, 24, 29).
C03	**Presuposición de Escenario e Inobservabilidad**	Se advierte que el ítem asume que *siempre* hay tensión. Muchos evaluadores reportan que, al no presentarse conflictos, la pregunta "no aplica" o induce a respuestas sesgadas. Además, calificar la "prudencia" sigue siendo un juicio altamente subjetivo (Resp. 8, 13, 14, 30).
C40	**Inviabilidad por Par Único**	Se reitera el fallo sistémico: en procesos con un solo delegado, no existe un coordinador externo que evaluar, lo que genera confusión en el reporte (Resp. 26).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis de este reactivo revela un "punto de quiebre en la calidad del instrumento". La "Voz Colectiva" de los expertos es rotunda: la presencia de una duplicación literal entre los ítems 6 y 7 (Co8) no solo genera fatiga en el usuario, sino que se interpreta como una falta de rigor técnico por parte del organismo emisor. Esta falla procedimental anula el propósito de la evaluación 360°, ya que los pares terminan utilizando el campo de "Observaciones" para reportar el error de forma del cuestionario en lugar de evaluar el desempeño del colega.

Más allá de la corrección editorial, la comunidad académica propone una "reutilización estratégica del espacio". Dado que el liderazgo es la función sustantiva del Coordinador, los expertos sugieren que, si el ítem 6 evalúa la sensibilidad al contexto, el ítem 7 debería evolucionar hacia la "Gestión de la Sinergia Evaluativa". Esto implica valorar cómo el coordinador modera las discusiones internas, cómo resuelve las discrepancias de criterio entre los pares y cómo garantiza que el informe final sea una síntesis coherente y no una simple colcha de retazos de diferentes autores.

En conclusión, la oportunidad de mejora es una reingeniería hacia el Liderazgo Técnico. La comunidad demanda eliminar la redundancia y sustituirla por una métrica de "Modelamiento Conductual y Mediación". El nuevo ítem debería indagar si el coordinador, ante la complejidad, logró reencauzar al equipo hacia los objetivos de la visita utilizando la evidencia como eje neutralizador de tensiones. Solo así el bloque F5 pasará de ser un formulario con errores de digitación a una herramienta de alta precisión para fortalecer el banco de coordinadores del CNA.

F5V2[F5P8_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [8. La actitud del par académico coordinador, fue percibida como veraz y sincera, contribuyendo activamente a crear un ambiente de mutuo respeto y colaboración, facilitando que todos los estamentos compartieran información libremente.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co3	**Subjetividad Ontológica**	**Patrón Absoluto:** Términos como "veraz" y "sincera" son rechazados por ser juicios de valor inobservables. Los evaluadores señalan que es imposible certificar la "sinceridad" interna de un colega; proponen sustituirlos por **coherencia argumentativa**, **transparencia** y **consistencia** (Resp. 12, 14, 17, 18).
Co1	**Error Gramatical (Coma Criminal)**	Se ratifica la persistencia de una coma incorrecta después del sujeto ("La actitud del par académico coordinador**,** fue..."). Este error fragmenta la oración y resta rigor profesional al instrumento (Resp. 11, 15).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Co2	**Atribución de Resultados Externos**	Se critica que el ítem asuma causalidad directa entre la actitud del par y la "libertad" con la que la IES comparte información. Esto último depende de la cultura institucional y no puede usarse para calificar el desempeño del par (Resp. 11).
C11	**Omisión de Liderazgo Estratégico**	**Hallazgo Emergente:** Los pares advierten que el ítem es demasiado "blando". Sugieren que, al tratarse del Coordinador, se deberían evaluar competencias de **planificación estratégica, dominio normativo y capacidad de análisis crítico** (Resp. 5).
C40	**Inviabilidad por Par Único**	Se reitera el fallo de diseño en visitas individuales. Sin un coordinador externo, el evaluador entra en un bucle lógico al no poder marcar "No aplica" (Resp. 16, 20).
Co8	**Redundancia Temática**	Se identifica que las preguntas 1 y 8 exploran dimensiones muy similares, lo que genera una percepción de "relleno" o falta de economía procesal en la encuesta (Resp. 4).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela una "crisis de objetivación" en la evaluación del liderazgo. La "Voz Colectiva" de los expertos manifiesta que el instrumento padece de una "inflación perceptiva": intentar medir la "sinceridad" de un par coordinador es un ejercicio que roza lo metafísico. Para la comunidad académica, la veracidad no es un sentimiento que se percibe, sino una cualidad técnica que se demuestra mediante la coherencia entre el discurso verbal durante la visita y la fundamentación de los juicios en el informe final.

Un punto de quiebre identificado es el vacío en las competencias de alta dirección. Los evaluadores señalan que el Coordinador no es solo un par "más amable" o "más sincero", sino el líder estratégico de la visita. El instrumento actual, al centrarse en atributos "románticos", ignora la verdadera responsabilidad del cargo: la capacidad de síntesis, la mediación entre disensos de equipo y el blindaje normativo del proceso. Se propone, por tanto, que la evaluación 360° evolucione hacia la validación de la "Transparencia Metodológica".

En conclusión, la oportunidad de mejora radica en una reingeniería conductual. La comunidad demanda eliminar los adjetivos subjetivos y la "coma criminal", sustituyendo la "percepción de sinceridad" por la "efectividad del clima de confianza". El nuevo ítem debería valorar si el coordinador estableció reglas de juego claras que facilitaron un intercambio técnico abierto, protegiendo la integridad del sistema de acreditación y reconociendo que el éxito del diálogo es una responsabilidad compartida entre el equipo evaluador y la institución.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F5V2[F5P9_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [9. Las oportunidades de mejora (OPM) propuestas por el par coordinador fueron específicas y viables, asegurando que sirvan como una base directa y realista para la formulación de planes de mejoramiento efectivos, considerando la naturaleza y recursos de la institución.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	Saturación de Atributos (Ítem Frankenstein)	**Patrón Crítico:** Se ratifica que el ítem es un "hiper-enunciado". Exige que las propuestas sean simultáneamente específicas, viables, directas, realistas y efectivas. Los pares señalan que esta acumulación de adjetivos imposibilita un diagnóstico preciso si falla solo uno de ellos (Resp. 8, 10, 12).
C04	El "Estrangulamiento" Presupuestal	**Conflicto de Criterio:** Existe un rechazo a la idea de supeditar las mejoras a los "recursos de la institución". Los expertos advierten que el Coordinador debe señalar el estándar de alta calidad; la viabilidad financiera es una tarea de la IES, no una limitante para el juicio técnico del par (Resp. 5, 9).
C11	Evolución: De Formular a Enriquecer	**Hallazgo Emergente:** Se sugiere que el impacto de las recomendaciones no es "formular" planes desde cero (pues las IES ya los tienen), sino **"fortalecer, enriquecer o ajustar"** los planes de mejora existentes, dándoles una visión externa estratégica (Resp. 15).
C10	Falsa Atribución Causal	Se critica el uso del gerundio "**asegurando** que sirvan". Los evaluadores aclaran que el par solo "propone"; el que la recomendación sea efectiva depende totalmente de la gestión interna de la universidad y no de la voluntad del coordinador (Resp. 10).
C40	Inoperancia en Visitas Individuales	Se reitera el fallo sistémico: el instrumento no contempla visitas de **par único**, obligando al evaluador a calificar a un coordinador ausente o entrar en una autoevaluación confusa (Resp. 14, 19).
C01	Falla de Concisión y Estilo	La redacción se describe como "farragosa" y "excesivamente larga". Se propone eliminar el acrónimo "OPM" para evitar confusiones con otros términos técnicos de gestión (Resp. 8, 13).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este reactivo revela una "tensión entre el idealismo técnico y el pragmatismo financiero". La "Voz Colectiva" de los evaluadores emite un mandato de

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

independencia: el Coordinador no debe actuar como un auditor contable, sino como un gestor de excelencia. Al condicionar las recomendaciones a los "recursos actuales", el instrumento corre el riesgo de institucionalizar la mediocridad. La comunidad académica defiende que si un programa requiere una inversión estructural para ser de "Alta Calidad", el par debe señalarlo con firmeza, independientemente de la caja menor de la institución.

Otro punto de quiebre es la arquitectura del juicio. Los expertos manifiestan que la Oportunidad de Mejora es el producto intelectual más valioso de la visita para la IES. Sin embargo, el instrumento actual trata esta dimensión con una métrica "todo o nada". Un coordinador puede ser muy concreto (específico) pero proponer algo irreal (no viable); bajo el formato actual, el par evaluador no tiene cómo discriminar ese matiz, lo que resta utilidad al sistema 360° como herramienta de retroalimentación profesional.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la "Eficacia Propositiva". La comunidad propone desglosar el ítem: una afirmación para la fundamentación técnica (que la mejora nazca de un hallazgo real) y otra para la relevancia estratégica. Se sugiere sustituir la palabra "asegurando" por "contribuyendo", reconociendo la autonomía de la IES. En conclusión, el bloque F5 debe evolucionar hacia una evaluación del Liderazgo Analítico, permitiendo que el par coordinador sea valorado por su capacidad de proyectar a la institución hacia niveles superiores de calidad y no solo por su ajuste al presupuesto de turno.

F5V2[F5P10_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [10. El par académico coordinador identifica fortalezas que fundamentan de manera sucinta y profunda aquellos atributos de calidad sostenibles que son críticos y que realmente impulsan la excelencia del programa o la institución evaluada.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co1	**Inconsistencia Temporal**	**Patrón Absoluto:** El uso del presente ("identifica") rompe la coherencia con el resto del formulario y la naturaleza de la evaluación (una visita ya concluida). Los expertos exigen el uso del pasado: **"identificó"** (Resp. 3).
Co2	**Paradoja Semántica (Oxímoron)**	**Hallazgo Crítico:** La dupla **"sucinta y profunda"** es calificada como una contradicción lógica e inevaluable. Lo sucinto busca economía de lenguaje; lo profundo requiere despliegue de evidencia. Esta ambigüedad deja al evaluador sin un estándar de éxito claro (Resp. 7, 8, 11, 12, 13, 15).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C04	**Ambigüedad de Términos Estratégicos**	El término **"críticos"** genera una "alerta de polaridad": mientras que en gestión son factores clave de éxito, en lenguaje común sugieren fallas. Asimismo, "sostenibles" carece de un marco operativo para ser medido en un par (Resp. 7, 11, 17).
C03	**Saturación Analítica (Ítem Frankenstein)**	El enunciado intenta evaluar simultáneamente la observación (fortalezas), la argumentación (fundamentación) y la visión prospectiva (sostenibilidad). Es una carga cognitiva excesiva para un solo reactivo (Resp. 10, 11, 22).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	Se reitera el fallo sistémico: el sistema no permite filtrar los casos de **par único**, forzando al usuario a calificar a un coordinador inexistente o a sí mismo, lo que invalida el rigor estadístico (Resp. 16, 23).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de este ítem revela lo que la comunidad denomina una "trampa de estilo". La "Voz Colectiva" de los evaluadores señala con ironía que se le pide al coordinador ser un "maestro de la brevedad" y un "erudito del detalle" en la misma frase. Esta exigencia contradictoria (sucinta y profunda) no solo es lingüísticamente confusa, sino técnicamente peligrosa: la profundidad analítica en un proceso de acreditación suele requerir matices y evidencias que la brevedad obligada tiende a sacrificar.

Un hallazgo de alto valor es la "inflación de adjetivos". Los pares manifiestan que el ítem parece más un extracto poético de un manual de retórica que una herramienta de medición técnica. Expresiones como "realmente impulsan" son calificativos subjetivos que dependen enteramente del "ojo del observador". La comunidad académica propone una "limpieza de adjetivos" para transitar hacia una métrica de Relevancia Estratégica: evaluar si el coordinador tuvo la agudeza de separar las fortalezas triviales de los verdaderos pilares de calidad del programa.

Finalmente, la oportunidad de mejora reside en la desagregación y la integración del equipo. Los expertos proponen que el ítem valore la capacidad del coordinador para integrar las perspectivas del equipo (Resp. 3) y fundamentar los hallazgos en evidencias verificables (datos y resultados), dejando de lado los oxímoron. En conclusión, el bloque F5 debe evolucionar hacia una evaluación del Liderazgo Analítico que premie la claridad argumentativa y no la capacidad del evaluador para navegar entre términos contradictorios.

F5V2[F5P11_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [11. Los conceptos de calidad emitidos por el par coordinador están claramente alineados y son contextualizados respecto a la identidad misional, la naturaleza jurídica y el nivel de formación de la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

institución, demostrando respeto por su autonomía.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
Co2	**Saturación de Constructo (Suma Algebraica)**	**Patrón Crítico:** Se ratifica que el ítem es "multidimensional" al extremo. Exige validar simultáneamente: 1) identidad misional, 2) naturaleza jurídica, 3) nivel de formación y 4) respeto a la autonomía. Los evaluadores señalan que esta mezcla impide discernir si una falla es de orden legal, académico o filosófico (Resp. 6, 11).
C11	**Ambigüedad de Adjetivos Absolutos**	**Hallazgo Crítico:** El uso de expresiones como **"claramente alineados"** es cuestionado por su falta de objetividad. Los pares advierten que lo que es "claro" para un evaluador puede ser "difuso" para otro si no existen descriptores técnicos de esa alineación (Resp. 4, 9).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Punto de dolor recurrente:** Se reporta con insistencia que el instrumento obliga a evaluar a un coordinador en visitas donde solo asistió un par académico. Esto genera ruido estadístico masivo al no contar con la opción **"No aplica"** (Resp. 8, 13).
C31	**Resistencia Deontológica**	Emerge nuevamente el rechazo al modelo de coevaluación: algunos pares consideran que su deber se limita a evaluar la calidad educativa y no a emitir juicios sobre el desempeño o la ética de sus colegas (Resp. 3).
Co5	**Propuesta de Enfoque en el Producto**	**Hallazgo Emergente:** Se sugiere que el ítem debe evaluar el **informe escrito** (el producto tangible) y no solo los "conceptos emitidos" (que pueden ser verbales o informales), para garantizar que la evidencia sea el centro de la valoración (Resp. 5).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela lo que la comunidad denomina una "hiper-compresión del juicio técnico". La "Voz Colectiva" de los expertos es clara: el enunciado actual obliga al evaluador a realizar una valoración global sobre dimensiones que requieren lentes analíticos totalmente distintos. Mientras que la identidad misional apela a una lectura interpretativa del PEI, la naturaleza jurídica y el nivel de formación son datos normativos rígidos. Al fundirlos, el instrumento pierde su capacidad para detectar si un coordinador tiene debilidades en el conocimiento del sistema legal colombiano o en la comprensión de la filosofía institucional.

Un hallazgo de alto impacto es la "trampa de la subjetividad forzada". Los evaluadores manifiestan que calificar el "respeto por la autonomía" como un elemento más de la

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

lista es metodológicamente improcedente, ya que el respeto es la *consecuencia* ética de una buena contextualización y no un ítem verificable de forma aislada. La comunidad propone una reingeniería hacia la segmentación funcional: separar la coherencia técnica (normatividad) de la coherencia ética (misión), permitiendo que la evaluación sea un espejo real de la idoneidad del líder de la visita.

Finalmente, la oportunidad de mejora reside en la objetivación del informe final. Los pares sugieren que la pregunta debe anclarse a los "aspectos consignados en el documento" para evitar que el sesgo de afinidad personal entre colegas nuble el resultado. En conclusión, el bloque F5 debe evolucionar hacia una métrica que valore la "Pertinencia del Juicio Situado", reconociendo que la excelencia de un coordinador se mide por su capacidad de integrar todas las variables institucionales en un concepto único, coherente y, sobre todo, respetuoso de la singularidad de cada IES.

F5V2[F5P12_SQ001]. Con base en las afirmaciones evaluadas previamente, registre observaciones orientadas al mejoramiento únicamente para aquellas afirmaciones frente a las cuales haya indicado que requieren ajuste. [12. El par académico coordinador aportó una visión crítica y constructiva sobre la eficacia y la robustez de los mecanismos de autoevaluación y seguimiento interno de la institución, y sus recomendaciones apuntan a fortalecer la sostenibilidad de esa cultura de calidad.][Observaciones para el mejoramiento]

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información
C02	**Saturación de Constructo (Doble Barril)**	**Patrón Crítico:** Se ratifica que el ítem es técnicamente inadecuado al evaluar simultáneamente el diagnóstico (visión sobre la eficacia/robustez) y la propuesta (recomendaciones de sostenibilidad). Los evaluadores señalan que no es posible discernir si el éxito radicó en el análisis o en la sugerencia (Resp. 7, 8, 11).
C11	**Abstracción Terminológica**	**Hallazgo Crítico:** Conceptos como "eficacia" y "robustez" son descritos como juicios de valor abstractos y de corte administrativo-gerencial. Se demanda sustituirlos por términos académicos operativos como **fortalecimiento y consolidación** del modelo de autoevaluación (Resp. 5, 11).
C40	**Inviabilidad por Unicidad de Par**	**Punto de dolor recurrente:** El sistema persiste en obligar la evaluación de un coordinador en procesos de **par único**. Esto invalida la recolección de datos y genera respuestas por "descarte" (Resp. 10, 14).
C31	**Resistencia al Juicio del Colega**	Emerge una postura de rechazo al rol: algunos pares consideran que su función no es juzgar la labor de sus compañeros, sino centrarse exclusivamente en la capacidad de mejora de la institución visitada (Resp. 2).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C01	**Falla de Concisión**	La redacción se describe como "farragosa" y "excesivamente larga", lo que induce a sesgos por fatiga o incomprensión de la intención real de la pregunta (Resp. 6, 8).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

El análisis integral de esta afirmación revela lo que la comunidad académica define como un "híbrido diagnóstico-prospectivo" que compromete la validez de la métrica. La "Voz Colectiva" de los expertos manifiesta que el ítem intenta capturar la esencia de la consultoría de alta calidad que realiza el Coordinador, pero lo hace mediante una estructura de "doble barril" que nubla el resultado. Los evaluadores advierten que un coordinador puede ser un analista brillante de las fallas del SIAC institucional (diagnóstico) pero un proponente débil de soluciones sostenibles (prospectiva); bajo el formato actual, el sistema no permite capturar este matiz crítico.

Un hallazgo de gran relevancia es el desajuste del lenguaje técnico. Los pares académicos sugieren que términos como "eficacia" y "robustez" pertenecen más al ámbito de la auditoría financiera que al de la evaluación educativa de alta calidad. Existe un llamado a "academizar" el instrumento, transitando hacia conceptos como la "madurez de la cultura de autoevaluación" y la "pertinencia de los mecanismos de seguimiento". La comunidad propone que, en lugar de juzgar "qué tan robusto" es el sistema, se valore si las recomendaciones del coordinador fueron propositivas y contextualizadas, permitiendo una mejora real en la cultura de calidad de la IES.

Finalmente, el consenso apunta a una desfragmentación estructural necesaria. La oportunidad de mejora reside en separar la valoración del análisis técnico del impacto de las recomendaciones. Además, se reitera la urgencia de que el formulario reconozca la configuración logística de la visita (evitando la evaluación de coordinadores inexistentes en visitas individuales). En conclusión, el bloque F5 debe evolucionar hacia una métrica que valore al Coordinador como un facilitador estratégico del Aseguramiento de la Calidad, cuya excelencia se mida por su capacidad de guiar a la institución hacia la consolidación de su propio sistema interno de mejora continua.

F5V3. Desde su experiencia, ¿cuáles considera que son las principales fortalezas de las afirmaciones que hacen parte de este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Fortalezas Reales)
C13	**Blindaje Ético y Función Pública**	**Patrón Dominante:** Se valora que el instrumento enfatiza la imparcialidad, la reserva absoluta y la toma de decisiones basada exclusivamente en evidencia. Esto posiciona al coordinador no solo como un experto, sino como un garante ético de la seguridad jurídica del proceso (Resp. 12, 30, 96, 141, 188).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C04	**Liderazgo Estratégico y Sinergia**	**Hallazgo Crítico:** Se celebra que las afirmaciones reconozcan al coordinador como un "maestro que enseña" y articula al equipo. Valora su capacidad para mediar disensos, generar consensos y liderar la construcción de un informe integral y coherente (Resp. 10, 62, 130, 237, 256).
C05	**Salvaguarda de la Identidad Institucional**	El instrumento obliga al coordinador a realizar una lectura "situada". Se destaca como fortaleza que los ítems impidan la homogeneización, forzando a que la calidad sea evaluada desde la misión y autonomía de la IES (Resp. 16, 28, 50, 117, 282).
C11	**Humanización del Rigor Técnico**	Los pares celebran la inclusión de habilidades blandas: escucha activa, asertividad y carisma. Se percibe que estas competencias son las que realmente "abren" a la institución para un diálogo transparente y productivo (Resp. 44, 45, 134, 160, 217).
C07	**Visión de Sostenibilidad y Mejora**	Se resalta el enfoque en recomendaciones "viables y específicas". El instrumento no busca solo el cumplimiento formal, sino fortalecer la cultura de calidad a largo plazo y la robustez del SIAC institucional (Resp. 57, 62, 128, 231, 282).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores define este bloque como el "Ancla Estratégica de la Visita". Los expertos coinciden en que la gran fortaleza del instrumento F5 es que logra capturar la complejidad del rol de coordinación, transformando lo que podría ser un trámite administrativo en un ejercicio de liderazgo pedagógico. Los pares manifiestan que el coordinador es percibido como el "faro" del equipo; aquel que, mediante un comportamiento imparcial y un dominio normativo profundo, garantiza que el juicio evaluativo sea justo, veraz y, sobre todo, útil para la institución.

Un hallazgo de especial valor es la "Pedagogía de la Evaluación". La comunidad académica destaca que un buen coordinador actúa como un facilitador del aprendizaje mutuo: enseña al equipo de pares a "leer" la evidencia y guía a la institución en la reflexión sobre sus propios procesos. El instrumento es valorado porque protege la autonomía universitaria; al indagar sobre la sensibilidad al contexto, asegura que el coordinador no actúe como un juez inquisidor, sino como un colega crítico que respeta el "ADN" institucional mientras impulsa la excelencia.

Finalmente, el consenso técnico identifica que el instrumento tiene la virtud de objetivar la transparencia pública. Al evaluar la austeridad en el manejo de recursos y la reserva absoluta de la información, el CNA blinda su reputación institucional. En conclusión, la fortaleza suprema del bloque F5 es que permite valorar la integridad profesional del líder de la visita, asegurando que la acreditación en Colombia sea un

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

proceso donde el rigor técnico y la calidez humana convergen para fortalecer el sistema de educación superior de manera sostenible.

F5V4. Desde su experiencia, ¿qué debilidades o limitaciones identifica en las afirmaciones que conforman este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Consenso de Pares)
Co8	Falla de Control de Calidad (Crítico)	**Patrón Absoluto:** Denuncia masiva de la duplicidad exacta entre los ítems 6 y 7. Este error de "copiar y pegar" es interpretado como una falta de rigor técnico del CNA que resta seriedad a la evaluación (Resp. 10, 40, 57, 96, 187, 208, 306).
Co4	Invisibilidad del Liderazgo Estratégico	**Hallazgo Crítico:** El instrumento evalúa al coordinador como un "par individual", omitiendo sus funciones sustantivas: facilitar consensos, manejar disensos, distribuir roles, mentoría a pares nuevos y representar institucionalmente al CNA (Resp. 25, 57, 62, 141, 272, 308).
Co1	Errores Formales y de Sintaxis	Se reiteran fallos ortográficos ("rigoroso"), sintácticos ("función de pública", hipérbaton en ítem 3) e inconsistencias temporales ("identifica" en presente para procesos ya concluidos) (Resp. 11, 15, 62, 187, 241).
Co2 / Co9	Deficiencia Psicométrica	Se critica el uso de enunciados "multi-barril" que mezclan hasta cuatro dimensiones (ej. tiempo, austeridad, misión y recursos). Además, la escala dicotómica (Sí/No) impide capturar los matices de la excelencia en el liderazgo (Resp. 16, 30, 49, 141, 211, 217).
C10	Miopía del Ciclo Evaluativo	El instrumento solo mira "la visita". Los pares exigen evaluar la **preparación previa** (lectura de documentos) y la **responsabilidad posterior** (coherencia técnica y puntualidad en el cargue del informe final en SACES) (Resp. 25, 51, 78, 163, 168, 312).
C40	Inoperancia por Unicidad de Par	**Punto de Dolor Recurrente:** Gran parte de los datos se pierden o se falsean en visitas de **un solo par**, ya que el sistema no permite marcar "No Aplica", forzando respuestas sobre coordinadores inexistentes (Resp. 11, 112, 172, 231, 245).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores emite una advertencia técnica severa: el bloque F5, diseñado para evaluar el rol de mayor jerarquía y complejidad en la visita, es paradójicamente el que presenta menor rigor editorial y metodológico. Los expertos

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

manifiestan una profunda frustración ante la duplicidad de ítems (Co8), percibiendo que el instrumento no ha sido sometido a una curaduría básica. Para la comunidad, que un formulario del Consejo Nacional de Acreditación contenga errores como "función de pública" o "rigoroso" no es un detalle menor; es una grieta en la autoridad técnica del sistema.

Más allá de la forma, surge una demanda por la especialización del rol. Los pares sienten que se les pide evaluar a su coordinador como si fuera un par de apoyo, ignorando que su verdadera labor es la de un "director de orquesta". Existe un vacío evaluativo sobre la capacidad del coordinador para unificar criterios divergentes o para blindar normativamente el proceso ante situaciones atípicas. La comunidad académica propone transitar de una "encuesta de percepción actitudinal" hacia una evaluación de competencias de alta dirección académica, donde se valore la síntesis analítica y la calidad de la redacción técnica en lugar de términos subjetivos como "sinceridad" o "veracidad".

Finalmente, el consenso identifica una "desconexión temporal". El instrumento actual es reactivo (solo mira lo ocurrido en los días de visita), pero ignora que el éxito de una coordinación se gesta en la planeación previa y se consolida en la entrega del informe final. Los evaluadores solicitan un instrumento que valore la trazabilidad del proceso completo, incluyendo la puntualidad y la robustez técnica del documento entregado al CNA. En conclusión, el bloque F5 requiere una reingeniería urgente que elimine redundancias, objetive el liderazgo y reconozca, de una vez por todas, la realidad logística de las visitas individuales para proteger la integridad estadística del sistema 360°.

F5V5. ¿Qué oportunidades de mejora propondría para fortalecer la claridad, pertinencia o utilidad de las afirmaciones incluidas en este instrumento de evaluación?

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Consenso de Expertos)
Co4	Especialización del Liderazgo	**Prioridad Máxima:** Es imperativo incluir ítems que evalúen competencias exclusivas de coordinación: capacidad para generar consensos técnicos, mediación de disensos, distribución equitativa de cargas y mentoría a pares nuevos (Resp. 25, 26, 57, 62, 141, 241, 272).
Co8	Saneamiento y Calidad Editorial	**Hallazgo Crítico:** Eliminación inmediata de la duplicidad entre los ítems 6 y 7. Se exige una corrección ortográfica y sintáctica rigurosa ("riguroso", "función pública", "identificó") para devolver la autoridad técnica al instrumento (Resp. 10, 62, 76, 137, 187, 218).

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C10	**Trazabilidad del Ciclo Completo**	**Ampliación Temporal:** El instrumento debe evaluar la **fase pre-visita** (preparación y contacto inicial) y la **fase post-visita** (calidad técnica de la consolidación en SACES y puntualidad en la entrega del informe final) (Resp. 8, 25, 51, 69, 78, 102, 168, 312).
C09	**Evolución Psicométrica**	Se demanda la transición de la escala binaria hacia una **Escala Likert (4-5 niveles)** para capturar matices de excelencia. Es urgente incluir la opción **"No Aplica"** para proteger la validez de los datos en visitas de par único (Resp. 30, 49, 217, 231).
C02	**Desglose de Constructos**	Aplicar el principio de **unidimensionalidad**. Se debe separar la conducta ética de la técnica, y la gestión del tiempo del manejo de recursos, evitando los enunciados "multi-barril" que confunden al evaluador (Resp. 10, 16, 57, 141, 211, 230, 263).
C15	**Objetivación y Digitalización**	Sustituir adjetivos subjetivos ("sincera", "veraz") por **conductas observables** e incluir la evaluación del dominio de herramientas tecnológicas colaborativas y la plataforma SACES-CNA (Resp. 16, 57, 102, 237).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores emite un mandato de reingeniería funcional hacia la Alta Gerencia Académica. Existe un consenso técnico sobre el hecho de que el bloque F5 no puede seguir siendo una versión "espejo" de la evaluación al par colega. El Coordinador no es solo un evaluador que cumple una agenda; es el estratega responsable de la sinergia del equipo y del blindaje normativo de la visita. La comunidad propone que el instrumento evolucione para medir la capacidad del líder de transformar aportes individuales fragmentados en un Juicio Global coherente, prospectivo y de alto valor agregado para la institución.

Un punto de quiebre identificado es la "miopía del proceso". Los expertos manifiestan que la labor de coordinación más valiosa ocurre antes y después de los tres días de visita. El nuevo instrumento debe capturar si el coordinador facilitó la lectura previa del informe de autoevaluación y si garantizó que el producto final entregado al CNA guarde una trazabilidad absoluta entre los hallazgos de campo y los criterios del Acuerdo 02 de 2020. No evaluar la calidad del informe consolidado se percibe como una omisión que debilita el sistema de aseguramiento de la calidad.

Finalmente, la oportunidad de mejora radica en la profesionalización del juicio mutuo. Los pares académicos solicitan un lenguaje más ejecutivo y menos "romántico", eliminando términos como "austeridad" o "sensibilidad" para reemplazarlos por indicadores de eficiencia administrativa y rigor analítico. En conclusión, el bloque F5 debe convertirse en un motor de excelencia que no solo califique, sino que identifique

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

a los mejores perfiles para liderar las visitas de mayor complejidad, asegurando que la coordinación en Colombia sea sinónimo de liderazgo ético, técnico y colaborativo.

F5A2. A continuación, les solicitamos una frase que logre plasmar la impresión general que tuvo del par académico durante la visita de evaluación.

Código	Etiqueta	Hallazgo específico en la información (Voz del Par)
C04	Liderazgo Articulador (Director de Orquesta)	**Patrón Dominante:** Se percibe al coordinador no solo como un jefe de agenda, sino como un facilitador de consensos. Se resalta su capacidad para integrar las miradas de los pares disciplinares en un concepto unificado y coherente (Resp. 10, 48, 100, 220, 291).
C13	Garante de la Seguridad Jurídica y Ética	**Hallazgo Crítico:** El coordinador es visto como el "guardián del modelo". Su integridad y el blindaje de los juicios mediante evidencia verificable otorgan legitimidad a la decisión final ante el CNA (Resp. 30, 104, 188, 234, 274).
C11	Rigor Humanizado (Habilidades Blandas)	Se celebra la combinación de "firmeza técnica con calidez humana". La capacidad de escucha activa y la asertividad comunicativa son citadas como el motor que genera confianza en la institución evaluada (Resp. 13, 34, 134, 196, 313).
C06	Descolonización del Juicio	**Punto de Dolor:** Emerge un llamado a evitar el "benchmark personal". Algunos coordinadores persisten en comparar la IES visitada con su universidad de origen o imponer su criterio personal sobre el modelo del CNA (Resp. 27, 261, 305).
C10	Alertas en la Fase Post-Visita	**Punto de Fricción:** Se identifica un desfase entre la excelencia verbal durante la visita y la eficiencia operativa posterior. Se reportan demoras en la consolidación del informe y falta de destreza en la plataforma SACES (Resp. 6, 102, 135, 299).
C43	La Pedagogía de la Coordinación	**Nuevo Hallazgo:** Se destaca el rol de "maestro" del coordinador. Los pares evaluadores valoran positivamente que el líder brinde orientación y retroalimentación formativa al equipo durante el proceso (Resp. 103, 130, 164, 277).

Análisis Profundo y Síntesis Narrativa (Voz Colectiva)

La "Voz Colectiva" de los evaluadores define al Par Coordinador como el "Arquitecto de la Verdad Técnica". Los pares académicos manifiestan que el éxito de una acreditación no reside en la suma de opiniones individuales, sino en la capacidad del coordinador para transformar una agenda maratónica en un espacio de reflexión estratégica. Se celebra al coordinador que logra "despojarse de su propio escudo universitario" para

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

leer a la institución desde su autonomía misional, permitiendo que el informe final sea un espejo de alta fidelidad de la realidad institucional.

Sin embargo, el análisis revela una "brecha de cierre". Existe una tensión reportada entre el liderazgo carismático desplegado en las audiencias y la responsabilidad administrativa en la fase de escritura. Los expertos advierten sobre el riesgo de la "fatiga de consolidación": informes que se retrasan o que pierden la riqueza de lo discutido al ser cargados en plataforma por coordinadores con escasas habilidades tecnológicas. Asimismo, surge una alerta ética sobre los "juicios de valor anticipados"; la comunidad recuerda que el coordinador debe ser el primero en mantener la neutralidad hasta el cierre oficial, evitando promesas de acreditación durante la visita.

En conclusión, la impresión general es la de un rol maduro pero bajo presión operativa. La comunidad sugiere que la excelencia de la coordinación debe evolucionar hacia un liderazgo que sea tan fuerte en la mediación humana como en la síntesis analítica. El par coordinador del futuro debe ser un experto en tecnología educativa y un mentor para el equipo, garantizando que el Juicio Global sea un producto intelectual que trascienda la forma y aporte valor real a la transformación del sistema de educación superior en Colombia.

Anexo 5ª. Ponderación de la valoración por item

Código del Ítem	Comentarios (n)	% Respuesta	Comentarios Positivos	Comentarios Regulares	Comentarios Negativos
F2V2[F2P1]	26	3.9%	649	0	26
F2V2[F2P2]	24	3.6%	651	0	24
F2V2[F2P3]	29	4.3%	646	0	29
F2V2[F2P4]	24	3.6%	651	0	24
F2V2[F2P5]	33	4.9%	642	0	33
F2V2[F2P6]	27	4.0%	648	0	27
F2V2[F2P7]	22	3.3%	653	0	22
F2V2[F2P8]	25	3.7%	650	0	25
F2V2[F2P9]	18	2.7%	657	0	18

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F2V2[F2P10]	23	3.4%	652	0	23
F2V2[F2P11]	22	3.3%	653	0	22
F2V2[F2P12]	26	3.9%	649	0	26
F2V2[F2P13]	24	3.6%	651	0	24
F2V2[F2P14]	28	4.1%	647	0	28
F2V2[F2P15]	23	3.4%	652	0	23
F2V2[F2P16]	47	7.0%	628	0	47
F2V3 (Fort)	675	100.0%	675	0	0
F2V4 (Debil)	670	99.3%	0	0	670
F2V5 (Prop)	665	98.5%	0	0	665
F3V2[F3P1]	85	12.6%	590	0	85
F3V2[F3P2]	35	5.2%	640	0	35
F3V2[F3P3]	82	12.1%	593	0	82
F3V2[F3P4]	43	6.4%	632	0	43
F3V2[F3P5]	71	10.5%	604	0	71
F3V2[F3P6]	79	11.7%	596	0	79
F3V2[F3P7]	50	7.4%	625	0	50
F3V2[F3P8]	33	4.9%	642	0	33
F3V2[F3P9]	44	6.5%	631	0	44
F3V2[F3P10]	37	5.5%	638	0	37
F3V2[F3P11]	39	5.8%	636	0	39

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F3V2[F3P12]	33	4.9%	642	0	33
F3V2[F3P13]	50	7.4%	625	0	50
F3V2[F3P14]	41	6.1%	634	0	41
F3V2[F3P15]	32	4.7%	643	0	32
F3V3 (Fort)	675	100.0%	675	0	0
F3V4 (Debil)	670	99.3%	0	0	670
F3V5 (Prop)	665	98.5%	0	0	665
F4V2[F4P1]	32	4.7%	643	0	32
F4V2[F4P2]	34	5.0%	641	0	34
F4V2[F4P3]	28	4.1%	647	0	28
F4V2[F4P4]	30	4.4%	645	0	30
F4V2[F4P5]	30	4.4%	645	0	30
F4V2[F4P6]	35	5.2%	640	0	35
F4V2[F4P7]	40	5.9%	635	0	40
F4V2[F4P8]	41	6.1%	634	0	41
F4V2[F4P9]	35	5.2%	640	0	35
F4V2[F4P10]	37	5.5%	638	0	37
F4V2[F4P11]	29	4.3%	646	0	29
F4V2[F4P12]	29	4.3%	646	0	29
F4V3 (Fort)	673	99.7%	673	0	0
F4V4 (Debil)	673	99.7%	0	0	673

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

F4V5 (Prop)	669	99.1%	0	0	669
F4A2 (Impres)	672	99.6%	672	0	0
F5V2[F5P1]	43	6.4%	632	0	43
F5V2[F5P2]	43	6.4%	632	0	43
F5V2[F5P3]	39	5.8%	636	0	39
F5V2[F5P4]	46	6.8%	629	0	46
F5V2[F5P5]	26	3.9%	649	0	26
F5V2[F5P6]	23	3.4%	652	0	23
F5V2[F5P7]	82	12.1%	593	0	82
F5V2[F5P8]	38	5.6%	637	0	38
F5V2[F5P9]	34	5.0%	641	0	34
F5V2[F5P10]	39	5.8%	636	0	39
F5V2[F5P11]	27	4.0%	648	0	27
F5V2[F5P12]	26	3.9%	649	0	26
F5V3 (Fort)	675	100.0%	675	0	0
F5V4 (Debil)	674	99.9%	0	0	674
F5V5 (Prop)	675	100.0%	0	0	675
F5A2 (Impres)	674	99.9%	674	0	0

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 5b. Diccionario de códigos

Código	Etiqueta / Dimensión Analítica	Explicación Técnica y Contexto en la Evaluación
Co1	**Errores Formales y de Edición**	Identifica fallas gramaticales, ortográficas o de sintaxis que restan autoridad al instrumento. Incluye el uso de la "coma criminal", errores como "rigoroso", "función de pública", hipérbatos forzados y choques de tiempos verbales (ej. usar presente para un evento pasado).
Co2	**Saturación de Constructo**	Señala preguntas que exigen evaluar simultáneamente dimensiones distintas (ej. mezclar puntualidad, austeridad y respeto en un solo ítem). También incluye oxímoros lógicos como pedir que algo sea "sucinto y profundo" a la vez.
Co3	**Subjetividad e Inobservabilidad**	Agrupa quejas sobre el uso de adjetivos que intentan medir rasgos internos, psicológicos o morales del evaluador (ej. "sinceridad", "veracidad", "sensibilidad"). Los expertos exigen medir conductas técnicas observables, no personalidades.
Co4	**Invisibilidad del Liderazgo Estratégico**	Denuncia que el sistema evalúa al Par Coordinador como si fuera un par regular, ignorando sus verdaderas competencias de "Alta Gerencia Académica": mediación de disensos, consolidación del informe, distribución de cargas y resolución de conflictos.
Co5	**Salvaguarda de la Identidad Misional**	Referente a la capacidad del instrumento (o del par) para juzgar a la Institución (IES) desde su propio contexto, respetando su autonomía y su Proyecto Educativo Institucional (PEI) sin imponer estándares externos no aplicables.
Co6	**Sesgo de Pertenencia Institucional**	Alerta sobre la tendencia o riesgo ("benchmark personal") en el que incurren algunos evaluadores al comparar a la institución visitada con su propia universidad de origen, en lugar de contrastarla contra el modelo del CNA.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C07	**Carácter Formativo / Visión Sostenible**	Código positivo que destaca cuando el instrumento logra que el evaluador no sea visto como un "auditor punitivo", sino como un consultor que emite recomendaciones viables y orientadas al mejoramiento continuo del aseguramiento de la calidad.
C08	**Falla Crítica de Control de Calidad**	Patrón de queja masiva frente a las redundancias extremas o errores de diseño del formulario. El caso más crítico es la duplicidad literal (copiar y pegar) entre el ítem 6 y el ítem 7 del bloque de evaluación al coordinador.
C09	**Deficiencia Psicométrica (Efecto Techo)**	Critica la rigidez de la escala binaria dicotómica ("Aprueba" / "Requiere Ajuste"). Se argumenta que esta escala fuerza la aprobación automática por complacencia y no permite capturar los matices de excelencia del desempeño (demanda transición a Escala Likert).
C10	**Miopía del Ciclo Evaluativo**	Señala que el instrumento es excesivamente "presentista" (solo evalúa los 3 días de la visita) y olvida evaluar la preparación previa (pre-visita) y el cumplimiento, calidad y puntualidad en el cargue del informe final en la plataforma SACES (post-visita).
C11	**Abstracción Administrativa vs. Habilidades Blandas**	Demanda operacionalizar términos gerenciales ambiguos (como "robustez" o "eficacia") hacia lenguaje puramente académico. También resalta la importancia de la empatía, el carisma y la comunicación asertiva para el éxito de la visita.
C12	**Blindaje Ético y Función Pública**	Reconoce la fortaleza del instrumento al hacer un énfasis profundo en la imparcialidad, el manejo de la confidencialidad y la toma de decisiones basada exclusivamente en evidencias verificables, protegiendo la reputación del CNA.
C13	**Polaridad Negativa / Sesgo de Deseabilidad**	Identifica fallos de diseño en preguntas formuladas de manera prohibitiva ("sin caer en prejuicios"). En la autoevaluación (Bloque F3), este enfoque destruye la métrica porque ningún evaluador se autocalifica negativamente en ética.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

C14	**Resistencia Deontológica**	Postura de rechazo por parte de algunos pares académicos a jugar el rol de "juez de sus colegas". Argumentan que su función exclusiva es evaluar la calidad educativa del programa, no coevaluar el desempeño o moralidad de los compañeros de equipo.
C15	**Inoperancia por Unicidad de Par**	Falla operativa transversal. El formulario carece de un botón o lógica condicional de "No Aplica", obligando a los evaluadores que asisten solos a la visita a calificar a colegas o coordinadores inexistentes, ensuciando la data estadística.
C16	**La Pedagogía de la Coordinación**	Hallazgo emergente que define al Par Coordinador ideal como un "maestro". Evalúa la competencia del líder para dar retroalimentación formativa y guiar metodológicamente a los pares menos experimentados durante el ejercicio.
C17	**Falsa Atribución Causal / Corresponsabilidad**	Critica los ítems que culpan al par por el incumplimiento de tiempos o por la libertad con la que fluye la información, ignorando que estas variables dependen en gran medida de la organización y cultura de la Institución anfitriona.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 6. Matriz de validación y ajuste de afirmaciones

Se adjunta en archivo de Excel llamado “Matriz de validación de formatos”.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 7. Instrumentos de Evaluación finales

DEFINICIÓN DE LAS DIMENSIONES A EVALUAR.

II. Juicio evaluativo y análisis crítico.

Con base en los principios, objetivos y elementos del sistema de nacional de acreditación, el Par fundamenta el análisis de sus hallazgos, argumentando sus valoraciones y consideraciones en razonamientos objetivos, valorando el nivel de cumplimiento de los objetivos de la acreditación de alta calidad, tanto en las dimensiones universales, como en las dimensiones específicas por parte de la institución y/o el programa en sus respectivos contextos. Emite un juicio evaluativo reflexivo y crítico sobre la base de la evidencia documental y testimonial.

Aspectos que se evalúan:

- ✓ ***Análisis fundamentado en evidencias***: El par académico demuestra la capacidad de articular los hallazgos (evidencia documental, datos, testimonios) con los criterios y factores de alta calidad del Consejo Nacional de Acreditación CNA. Sus conclusiones se basan en inferencias lógicas, apoyadas en el marco regulatorio y la información verificada.
- ✓ ***Articulación entre juicios de valor y evidencias***: El par académico formula valoraciones claras y precisas sobre el nivel de cumplimiento de la institución o programa. Esto implica la habilidad de estructurar argumentos que justifiquen la capacidad de la institución para alcanzar la alta calidad.
- ✓ ***Valoración de la información aportada por la institución***: El par académico evalúa el cumplimiento formal y realiza un análisis contextualizado. Reflexiona sobre el impacto y la pertinencia de las prácticas institucionales, considerando el entorno socioeconómico, cultural y las particularidades del programa o institución (dimensiones específicas). Esto implica identificar fortalezas destacadas y oportunidades de mejora estructurales que inciden en la calidad.
- ✓ ***Elaboración de un concepto evaluativo***: El informe final del par académico es coherente. Incluye recomendaciones pertinentes, viables y encaminadas al mejoramiento continuo, demostrando que el par académico comprende la función formativa del proceso de acreditación.

III. Comportamiento profesional y ético.

Este comportamiento se debe orientar por la imparcialidad, confidencialidad, manejo de conflictos de interés y respeto por la autonomía institucional que son los

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

principios éticos indispensables para la credibilidad de la evaluación, descritos en los documentos normativos y el código de ética del CNA. Bajo los principios, deberes y pautas que orientan el desempeño del par académico en el ejercicio de su función pública en el Modelo de Acreditación en Alta Calidad, la actitud, el comportamiento y actuaciones del par académico, están guiadas por el respeto a la naturaleza y autonomía de la institución, el criterio académico independiente en lo disciplinar, la confidencialidad sobre la información y las evaluaciones emitidas, la transparencia sobre los conflictos de interés potenciales o presentes, además de propiciar un ambiente de trabajo participativo, de mutuo respeto, responsabilidad compartida, manejo riguroso de los tiempos en las agendas y una conducta austera. Su conducta incide en la legitimidad de todo el proceso de acreditación.

Aspectos que se evalúan:

✓ ***Imparcialidad y transparencia en conflictos de interés***: Se evalúa la capacidad del par para declarar y gestionar cualquier conflicto de interés potencial o real de manera proactiva y transparente, según el Código de Ética. El par académico debe asegurar que sus juicios y valoraciones se basen únicamente en la evidencia (rigor académico) y no estén influenciados por relaciones personales, profesionales o institucionales previas.

✓ ***Confidencialidad y uso responsable de la información***: Mide el compromiso del par con la reserva de la información sensible, los datos institucionales y los hallazgos preliminares a los que tiene acceso. Implica la custodia adecuada de los documentos y la no divulgación de las evaluaciones o dictámenes antes de su comunicación oficial por parte del CNA, respetando la función pública que ejerce.

✓ ***Respeto a la autonomía institucional***: Se evalúa si el par académico mantiene una actitud de respeto irrestricto por la naturaleza, la identidad misional y las decisiones internas de la institución evaluada.

✓ ***Diligencia, responsabilidad y conducta austera (manejo de tiempos y recursos):*** El par académico demuestra cumplimiento de los tiempos, agenda y protocolo de visita acordadas para la visita. Muestra responsabilidad en la preparación previa y en la entrega oportuna del informe. Además, se evalúa la conducta austera y la gestión adecuada de los recursos y facilidades brindadas por la institución, manteniendo un enfoque centrado exclusivamente en la misión evaluativa.

IV. Habilidades comunicativas y competencias sociales.

Durante la ejecución de las actividades de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad y bajo las normas propias de la tarea que realiza, el par académico debe llevar a cabo un proceso dialógico, articulado y colaborativo, mediante relaciones respetuosas con el personal y los estamentos de la institución

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

con los cuales interactúa. Sostiene una comunicación orientada a la comprensión mutua, con sensibilidad a las diferencias y capacidad para comprender y valorar la materialización de un proyecto institucional en la realidad de su contexto. Como miembro de la comunidad académica, ser veraz, sincero y respetuoso, utilizando un lenguaje comprensible, obrando con prudencia, honestidad y responsabilidad en el manejo de eventuales situaciones de tensión durante la visita.

Aspectos que se evalúan:

✓ ***Capacidad de comunicación:*** El par académico demuestra la habilidad de estructurar y expresar ideas de forma clara y concisa, utilizando un lenguaje comprensible y adecuado al interlocutor (académicos, administrativos, estudiantes, directivos). Fomenta un proceso dialógico (escucha activa y participación recíproca) en lugar de un interrogatorio, asegurando que el objetivo de la reunión sea entendido por todas las partes.

✓ ***Manejo de situaciones de tensión y demostración de prudencia:*** Se evalúa la habilidad del par académico para mantener la calma y la profesionalidad ante situaciones complejas, desacuerdos o eventuales tensiones durante la visita.

✓ ***Veracidad, sinceridad y fomento del ambiente colaborativo:*** El par académico genera confianza en sus interacciones y contribuye activamente a propiciar un ambiente de trabajo colaborativo y de mutuo respeto.

V. Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación.

Durante el desarrollo de la evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad, el par académico da cumplimiento al protocolo de visita, cumpliendo la agenda concertada con la institución y gestiona oportunamente la carga al sistema de los informes relacionados con el ejercicio de sus funciones. Los informes son elaborados de manera metódica con base en la revisión de los documentos y la información colocada en la plataforma SACES – CNA, previa a la verificación de condiciones de calidad. Los informes serán redactados mediante un lenguaje claro, objetivo y ecuánime, libre de juicios de valor y sin transcribir partes de los documentos suministrados por la entidad.

Aspectos que se evalúan:

✓ ***Adherencia al protocolo y logístico de visita:*** Se evalúa el cumplimiento de la agenda concertada con la institución y del protocolo de visita establecido por el CNA.

✓ ***Diligencia en la gestión de la información y cumplimiento de plazos:*** El par académico cumple con los tiempos establecidos para la elaboración y carga oportuna los informes requeridos al sistema SACES-CNA. Demuestra responsabilidad en la correcta utilización de la plataforma tecnológica y en el

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

procesamiento de la información, desde la revisión previa hasta la entrega final del producto evaluativo.

✓ ***Identificación y síntesis de la evidencia relevante***: El par académico demuestra capacidad de compilar información (documentos, datos, testimonios) y demuestra capacidad de concentrarse en la evidencia más relevante que afecta directamente los factores críticos de calidad.

✓ ***Uso adecuado de la plataforma SACES-CNA y documentación previa***: Mide la preparación previa del par académico. Se evalúa si el par utiliza la plataforma tecnológica (SACES-CNA) para el acceso, la revisión y la organización de la documentación institucional antes de la visita. Esto asegura que la visita se centre en la verificación y el diálogo, y no en la simple lectura de documentos ya cargados.

VI. Capacidad de aportar a la calidad y el mejoramiento continuo.

El informe del par académico sobre la calidad del programa académico y/o de la institución parte de la naturaleza jurídica, identidad, misión, tipo de institución, nivel de formación y modalidad, identificando de fondo y de manera sucinta, las fortalezas y oportunidades de progreso y mejora sobre los atributos de calidad de la institución y/o programa sometido a evaluación.

Aspectos que se evalúan:

✓ ***Pertinencia de las oportunidades de mejora (OPM):*** Las recomendaciones deben ser aplicables a la naturaleza, recursos y misión de la institución, sirviendo como base directa para la formulación de planes de mejoramiento efectivos y no como meras sugerencias genéricas.

✓ ***Profundidad en la identificación de fortalezas***: El par académico demuestra capacidad para identificar los atributos de calidad centrales de la institución /programa. La descripción de estas fortalezas debe ser sucinta, fundamentada y útil para que la institución las use estratégicamente.

✓ ***Valoración de la eficacia de los mecanismos de evaluación interna:*** Se evalúa si el par académico aporta una visión crítica sobre los mecanismos de autoevaluación y seguimiento de la calidad que la propia institución tiene implementados. Las recomendaciones deben apuntar a fortalecer la cultura de autoevaluación de la institución, garantizando la sostenibilidad de la calidad a través de sus propios factores.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

ESCALA DE VALORACIÓN / APRECIACIÓN A UTLIZAR EN LAS PRUEBAS

Por favor, evalúe el grado de cumplimiento de cada enunciado utilizando la siguiente escala del 1 al 6. El 1 indica el nivel más bajo, significando que la condición "**Totalmente en desacuerdo"**, y el 6 indica el nivel más alto, lo que significa que "**Totalmente de acuerdo"**.

Puntuación	Descripción del criterio / evidencia
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algo en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	De acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES POR EVALUAR EN CADA FORMATO DE PRUEBA Y PONDERACIÓN DE CADA UNA

FORMATO DE PRUEBA 1: EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

DIMENSIÓN	PONDERACIÓN
II. Juicio evaluativo y análisis crítico	**30%**
III. Comportamiento profesional y ético.	**30%**
IV. Habilidades comunicativas y competencias sociales.	**30%**
V. Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación.	**10%**

FORMATO DE PRUEBA 2: EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS POR PARTE DEL COORDINADOR DE LA VISITA

DIMENSIÓN	PONDERACIÓN
II. Juicio evaluativo y análisis crítico	**40%**
III. Comportamiento profesional y ético.	**20%**
IV. Habilidades comunicativas y competencias sociales.	**20%**
V. Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación.	**20%**

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO DE PRUEBA 3: AUTOEVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS

DIMENSIÓN	PONDERACIÓN
III. Comportamiento profesional y ético.	**20%**
IV. Habilidades comunicativas y competencias sociales.	**30%**
V. Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación.	**10%**
VI. Capacidad de aportar a la calidad y el mejoramiento continuo (Impacto Constructivo)	**40%**

FORMATO DE PRUEBA 4: EVALUACIÓN DEL PAR ACADÉMICO POR PARTE DEL OTRO PAR NO COORDINADOR

DIMENSIÓN	PONDERACIÓN
IV. Habilidades comunicativas y competencias sociales.	**40%**
V. Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación.	**30%**
VI. Capacidad de aportar a la calidad y el mejoramiento continuo (Impacto Constructivo)	**30%**

FORMATO DE PRUEBA 5: EVALUACIÓN DEL PAR COORDINADOR POR LOS PARES ACADÉMICOS

DIMENSIÓN	PONDERACIÓN
IV. Habilidades comunicativas y competencias sociales.	**30%**
V. Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación.	**30%**
VI. Capacidad de aportar a la calidad y el mejoramiento continuo (Impacto Constructivo)	**40%**

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 1: EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

Normativa: Este instrumento se fundamenta en la Constitución Política (art. 67), el Acuerdo CESU 01 de 2025, las Leyes 30 de 1992, 1188 de 2008 y 1437 de 2011, los Decretos 1075 de 2015 y 1330 de 2019, y el Código de Ética para Pares Académicos del CNA, garantizando el debido proceso, la transparencia, la objetividad y el respeto por la autonomía universitaria.

Nombre del Par:	Ciudad: Fecha:
Institución de Educación Superior:	Denominación del Programa Académico:

ESCALA DE VALORACIÓN / APRECIACIÓN A UTLIZAR EN LAS PRUEBAS

Por favor, evalúe el grado de cumplimiento de cada enunciado utilizando la siguiente escala del 1 al 6. El 1 indica el nivel más bajo, significando que la condición "**Totalmente en desacuerdo"**, y el 6 indica el nivel más alto, lo que significa que "**Totalmente de acuerdo"**.

Puntuación	Descripción del criterio / evidencia
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algo en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	De acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

D	#	Aspecto para evaluar sobre el par académico	1	2	3	4	5	6
II	1	El informe del par académico se fundamentó en los hallazgos de la visita con los criterios y características del modelo de acreditación en alta calidad del CNA, indicando la evidencia que sustenta cada valoración.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2	El par académico presentó una argumentación estructurada que sustenta el juicio del factor emitido conforme a a la gradación del modelo de acreditación en alta calidad del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto para evaluar sobre el par académico	1	2	3	4	5	6
	3	El par académico contempló el contexto socioeconómico y cultural del programa o institución, en coherencia con su Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Educativo del Programa (PEP) y misión, identificando la pertinencia e impacto de la práctica académica evaluada en su realidad específica.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4	El juicio emitido y las recomendaciones expuestas durante la visita fueron coherentes con los hallazgos identificados y pertinentes para el contexto institucional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
III	5	Los juicios y valoraciones del par académico se sustentan en evidencia documental y testimonial, incluyendo resultados, indicadores y demás soportes pertinentes al modelo de acreditación en alta calidad del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6	El par académico manejó con confidencialidad la información sensible y los hallazgos preliminares identificados durante la visita, respetando la reserva institucional y las disposiciones éticas del proceso de acreditación del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7	El par académico reconoció la identidad, misión y autonomía institucional, realizando la evaluación en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y la naturaleza jurídica de la entidad, sin sesgos hacia modelos ajenos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8	El par académico utilizó de manera responsable las condiciones logísticas y recursos facilitados por la institución, en coherencia con la naturaleza del proceso de acreditación.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
IV	9	El lenguaje fue claro y facilitó un proceso dialógico (escucha activa) que permitió la comprensión mutua de los objetivos de la reunión.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	10	El par académico evidenció respeto por las particularidades del contexto institucional y del proyecto educativo conforme a los criterios del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	11	El par académico gestionó adecuadamente los desacuerdos o controversias surgidas durante la visita, manteniendo independencia de criterio y cumplimiento al Código de Ética del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	12	El par académico promovió un diálogo reflexivo mediante comunicación clara, escucha activa y retroalimentación, favoreciendo un ambiente de respeto y colaboración.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto para evaluar sobre el par académico	1	2	3	4	5	6
V	13	El par académico dio cumplimiento a la agenda concertada y al protocolo de visita establecido por el CNA, asegurando la participación de los estamentos y evidencias previstos en dicho marco.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	14	Durante la visita, el par académico organizó y gestionó adecuadamente la información recopilada, facilitando su registro y sistematización.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	15	El par académico evidenció preparación previa suficiente, demostrando conocimiento de la documentación institucional cargada en los canales oficiales dispuestos por el CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

A continuación, les solicitamos que en una plasme la impresión general que tuvo del par académico durante la visita de evaluación.

_____

_____

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Declaro que la información a la que accedo o produzco en este proceso está sujeta a reserva, confidencialidad y protección de datos personales según la Ley 1581 de 2012 y la Ley 594 de 2000. Esta información será utilizada exclusivamente para fines del proceso de acreditación, conforme al Decreto 1075 de 2015 y al Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de confidencialidad y protección de datos personales

Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación:

_____

_____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 2: EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS POR PARTE DEL COORDINADOR DE LA VISITA

Normativa: Este instrumento se fundamenta en la Constitución Política (art. 67), el Acuerdo CESU 01 de 2025, las Leyes 30 de 1992, 1188 de 2008 y 1437 de 2011, los Decretos 1075 de 2015 y 1330 de 2019, y el Código de Ética para Pares Académicos del CNA, garantizando el debido proceso, la transparencia, la objetividad y el respeto por la autonomía universitaria.

Nombre del Par:	Ciudad:
	Fecha:
Institución de Educación Superior:	Denominación del Programa Académico:

ESCALA DE VALORACIÓN / APRECIACIÓN A UTLIZAR EN LAS PRUEBAS

Por favor, evalúe el grado de cumplimiento de cada enunciado utilizando la siguiente escala del 1 al 6. El 1 indica el nivel más bajo, significando que la condición "**Totalmente en desacuerdo"**, y el 6 indica el nivel más alto, lo que significa que "**Totalmente de acuerdo"**.

Puntuación	Descripción del criterio / evidencia
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algo en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	De acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

D	#	Aspecto para evaluar sobre el par académico	1	2	3	4	5	6
II	1	El informe del par académico articuló de manera explícita los hallazgos de la visita con los factores del modelo de acreditación en alta calidad del CNA, indicando la evidencia que sustenta cada valoración.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2	El par académico presentó una argumentación estructurada que sustenta el juicio del factor emitido conforme a a la gradación del modelo de acreditación en alta calidad del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3	El par académico contempló el contexto socioeconómico y cultural del programa o institución, en coherencia con su Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Educativo del Programa (PEP) y misión, identificando la pertinencia e impacto de la práctica académica evaluada en su realidad específica.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto para evaluar sobre el par académico	1	2	3	4	5	6
	4	El juicio sobre la calidad de los factores emitidos y las recomendaciones expuestas durante la visita fueron coherentes con los hallazgos identificados y pertinentes para el contexto institucional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
III	5	Los juicios y valoraciones del par académico se sustentan en evidencia documental y testimonial, incluyendo resultados, indicadores y demás soportes pertinentes al modelo de acreditación en alta calidad del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6	El par académico manejó con confidencialidad la información sensible y los hallazgos preliminares identificados durante la visita, respetando la reserva institucional y las disposiciones éticas del proceso de acreditación del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7	El par académico reconoció la identidad, misión y autonomía institucional, realizando la evaluación en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y la naturaleza jurídica de la entidad, sin sesgos hacia modelos ajenos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8	El par académico utilizó de manera responsable las condiciones logísticas y recursos facilitados por la institución, en coherencia con la naturaleza del proceso de acreditación.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
IV	9	El par académico utilizó un lenguaje claro y asertivo que facilitó un proceso dialógico (escucha activa y participación recíproca), asegurando la comprensión mutua de los objetivos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	10	El par académico evidenció respeto por las particularidades del contexto institucional y del proyecto educativo conforme a los criterios del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	11	El par académico gestionó adecuadamente los desacuerdos o controversias surgidas durante la visita, manteniendo independencia de criterio y cumplimiento al Código de Ética del CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	12	El par académico promovió un diálogo reflexivo mediante comunicación clara, escucha activa y retroalimentación, favoreciendo un ambiente de respeto y colaboración.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
V	13	El par académico dio cumplimiento a la agenda concertada y al protocolo de visita establecido por el CNA, asegurando la participación de los estamentos y evidencias previstos en dicho marco.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto para evaluar sobre el par académico	1	2	3	4	5	6
	14	El par académico demostró responsabilidad y diligencia al cumplir con los plazos establecidos por el CNA para la elaboración y carga oportuna de los informes requeridos en la plataforma SACES-CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	15	Durante la visita, el par académico organizó y gestionó adecuadamente la información recopilada, facilitando su registro y sistematización.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	16	El par académico evidenció preparación previa suficiente, demostrando conocimiento de la documentación institucional cargada en los canales oficiales dispuestos por el CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

A continuación, les solicitamos que en una plasme la impresión general que tuvo del par académico durante la visita de evaluación.

_____

_____

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Declaro que la información a la que accedo o produzco en este proceso está sujeta a reserva, confidencialidad y protección de datos personales según la Ley 1581 de 2012 y la Ley 594 de 2000. Esta información será utilizada exclusivamente para fines del proceso de acreditación, conforme al Decreto 1075 de 2015 y al Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de confidencialidad y protección de datos personales

Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación:

_____

_____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 3: AUTOEVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS

Normativa: Este instrumento se fundamenta en la Constitución Política (art. 67), el Acuerdo CESU 01 de 2025, las Leyes 30 de 1992, 1188 de 2008 y 1437 de 2011, los Decretos 1075 de 2015 y 1330 de 2019, y el Código de Ética para Pares Académicos del CNA, garantizando el debido proceso, la transparencia, la objetividad y el respeto por la autonomía universitaria.

Nombre del Par:	Ciudad:
	Fecha:
Institución de Educación Superior:	Denominación del Programa Académico:

ESCALA DE VALORACIÓN / APRECIACIÓN A UTILIZAR EN LAS PRUEBAS

Por favor, evalúe el grado de cumplimiento de cada enunciado utilizando la siguiente escala del 1 al 6. El 1 indica el nivel más bajo, significando que la condición "**Totalmente en desacuerdo"**, y el 6 indica el nivel más alto, lo que significa que "**Totalmente de acuerdo"**.

Puntuación	Descripción del criterio / evidencia
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algo en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	De acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

D	#	Aspecto por evaluar en mi desempeño	1	2	3	4	5	6
III	1	Declaré oportunamente cualquier vínculo o relación personal o profesional previa con la institución, conforme al protocolo del CNA, antes del inicio de la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2	Identifiqué y ejecuté todas las medidas necesarias para asegurar la custodia física y digital de la información sensible institucional (datos, hallazgos preliminares) de manera que se garantizara la reserva absoluta antes, durante y después de la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3	Respeté la identidad, la misión y la naturaleza jurídica de la institución, evitando sesgos a modelos ajenos, manteniéndome dentro de mi rol de verificador de factores de alta calidad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4	En toda la gestión del tiempo y la agenda (puntualidad, duración de reuniones, preparación previa) demostré responsabilidad para optimizar la eficiencia de la visita sin demandar recursos o facilidades innecesarias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto por evaluar en mi desempeño	1	2	3	4	5	6
IV	5	Mi lenguaje fue claro y asertivo, facilitando la interacción mutua en todas las reuniones y durante la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6	Mis observaciones y análisis fueron específicos y contextualizados, respetando la identidad y particularidades del proyecto educativo institucional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7	Ante situaciones de tensión o desacuerdo técnico, apliqué estrategias de comunicación asertiva (escucha activa, mediación, reencauzamiento hacia evidencias) manteniendo la calma, profesionalidad y prudencia.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8	Logré mantener la consistencia entre mis comunicaciones verbales y no verbales para generar la máxima confianza.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
V	9	Gestioné la agenda de manera flexible y concertada para asegurar la profundidad en la verificación de evidencias, documentando oportunamente los ajustes necesarios cuando las condiciones lo ameritaron.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	10	Cumplí oportunamente con los plazos establecidos para la entrega de productos (informes, documentos) al CNA, garantizando la calidad y completitud de los mismos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	11	Mis hallazgos se sustentan en evidencia documental y testimonial debidamente contrastada, garantizando la claridad analítica en la síntesis presentada en el informe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	12	Tuve el tiempo necesario para la revisión de documentos antes de la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
VI	13	Las oportunidades de mejora propuestas fueron pertinentes, contextualizadas y orientadas a fortalecer aspectos estratégicos identificados en el análisis de la institución/programa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	14	Describí fortalezas evidentes o los factores reportados, al menos dos (2) atributos de calidad que impulsan estratégicamente a la institución/programa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	15	Puedo sustentar en mis notas que todos los conceptos de calidad emitidos respetaron y se alinearon con la identidad misional, la naturaleza jurídica y el nivel de formación de la institución evaluada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	16	Identifiqué y documenté de manera analítica la principal oportunidad de mejora del sistema de autoevaluación interna de la institución y ofrecí una recomendación específica para fortalecer esa cultura de autoevaluación.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025. ☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés
DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Declaro que la información a la que accedo o produzco en este proceso está sujeta a reserva, confidencialidad y protección de datos personales según la Ley 1581 de 2012 y la Ley 594 de 2000. Esta información será utilizada exclusivamente para fines del proceso de acreditación, conforme al Decreto 1075 de 2015 y al Acuerdo CESU 01 de 2025. ☐ Acepto la declaración de confidencialidad y protección de datos personales
Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación: _____ _____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 4: EVALUACIÓN DEL PAR ACADÉMICO POR PARTE DEL OTRO PAR NO COORDINADOR

Normativa: Este instrumento se fundamenta en la Constitución Política (art. 67), el Acuerdo CESU 01 de 2025, las Leyes 30 de 1992, 1188 de 2008 y 1437 de 2011, los Decretos 1075 de 2015 y 1330 de 2019, y el Código de Ética para Pares Académicos del CNA, garantizando el debido proceso, la transparencia, la objetividad y el respeto por la autonomía universitaria.

Nombre del Par:	Ciudad:
	Fecha:
Institución de Educación Superior:	Denominación del Programa Académico:

ESCALA DE VALORACIÓN / APRECIACIÓN A UTILIZAR EN LAS PRUEBAS

Por favor, evalúe el grado de cumplimiento de cada enunciado utilizando la siguiente escala del 1 al 6. El 1 indica el nivel más bajo, significando que la condición "**Totalmente en desacuerdo"**, y el 6 indica el nivel más alto, lo que significa que "**Totalmente de acuerdo"**.

Puntuación	Descripción del criterio / evidencia
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algo en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	De acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

Por favor responda las siguientes preguntas en el caso de que durante la visita contaron con otro par académico que no fuera coordinador de la visita.

D	#	Aspecto por evaluar del par académico no coordinador	1	2	3	4	5	6
IV	1	El comportamiento del par académico colega demostró que sus juicios y valoraciones se sustentaron en la evidencia y que comunicó oportunamente cualquier situación que pudiera generar un conflicto de interés.	☒	☐	☐	☐	☐	☐
	2	El par académico colega fue riguroso en el manejo de la información sensible y de los hallazgos preliminares durante la visita, respetando la reserva y la función pública que le confiere el CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3	Demostró respeto por la identidad, misión y autonomía de la institución, manteniendo su criterio académico sin imponer modelos ajenos a la naturaleza de la entidad evaluada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto por evaluar del par académico no coordinador	1	2	3	4	5	6
	4	Demostró cumplimiento en la gestión del tiempo y en el desarrollo de la agenda concertada durante la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
V	5	El lenguaje utilizado por el par académico colega fue claro y promovió un proceso dialógico (escucha activa) que favoreció la comprensión de los objetivos de la reunión.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6	El par académico colega demostró respeto por las particularidades del contexto y la realidad del proyecto educativo, valorando sus atributos de manera pertinente y contextualizada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7	Cuando se presentaron situaciones complejas o de potencial tensión, el par académico colega mantuvo la profesionalidad y prudencia necesarias para reencauzar la conversación de manera constructiva.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8	La actitud del par académico colega fue percibida como transparente y respetuosa, contribuyendo a un ambiente de colaboración que favoreció el intercambio de información durante la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
VI	9	Las Oportunidades de Mejora propuestas por el par académico colega fueron específicas y pertinentes, constituyendo una base útil para la formulación de planes de mejoramiento institucional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	10	El par académico colega identificó y fundamentó de manera clara y sustentada los atributos de calidad centrales del programa o la institución evaluada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	11	Los conceptos de calidad emitidos por el par académico colega fueron coherentes con el modelo del CNA y contextualizados a la identidad misional y al nivel de formación de la institución.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	12	El par académico colega aportó un análisis crítico y constructivo sobre los mecanismos de autoevaluación y seguimiento institucional, formulando recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de calidad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

A continuación, les solicitamos que en una frase logre plasmar la impresión general que tuvo del par académico durante la visita de evaluación.

_____

_____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025. ☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés
DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Declaro que la información a la que accedo o produzco en este proceso está sujeta a reserva, confidencialidad y protección de datos personales según la Ley 1581 de 2012 y la Ley 594 de 2000. Esta información será utilizada exclusivamente para fines del proceso de acreditación, conforme al Decreto 1075 de 2015 y al Acuerdo CESU 01 de 2025. ☐ Acepto la declaración de confidencialidad y protección de datos personales
Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación: _____ _____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 5: EVALUACIÓN DEL PAR COORDINADOR POR LOS PARES ACADÉMICOS

Normativa: Este instrumento se fundamenta en la Constitución Política (art. 67), el Acuerdo CESU 01 de 2025, las Leyes 30 de 1992, 1188 de 2008 y 1437 de 2011, los Decretos 1075 de 2015 y 1330 de 2019, y el Código de Ética para Pares Académicos del CNA, garantizando el debido proceso, la transparencia, la objetividad y el respeto por la autonomía universitaria.

Nombre del Par:	Ciudad:
	Fecha:
Institución de Educación Superior:	Denominación del Programa Académico:

ESCALA DE VALORACIÓN / APRECIACIÓN A UTILIZAR EN LAS PRUEBAS

Por favor, evalúe el grado de cumplimiento de cada enunciado utilizando la siguiente escala del 1 al 6. El 1 indica el nivel más bajo, significando que la condición "**Totalmente en desacuerdo"**, y el 6 indica el nivel más alto, lo que significa que "**Totalmente de acuerdo"**.

Puntuación	Descripción del criterio / evidencia
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algo en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	De acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

D	#	Aspecto por evaluar	1	2	3	4	5	6
IV	1	El par académico coordinador fundamentó sus juicios y valoraciones en la evidencia recopilada durante la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2	El par académico coordinador fue riguroso en el manejo de la información sensible y de los hallazgos preliminares, respetando la reserva y la función pública que le confiere el CNA.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3	El par académico coordinador demostró respeto por la identidad, misión y autonomía de la institución, manteniendo un criterio disciplinar independiente acorde con la naturaleza de la entidad evaluada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4	El par académico coordinador gestionó de manera adecuada la agenda concertada y los tiempos de la visita, manteniendo el enfoque en la misión evaluativa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D	#	Aspecto por evaluar	1	2	3	4	5	6
V	5	El lenguaje utilizado por el par académico coordinador fue claro y propició un diálogo que favoreció la comprensión de los objetivos de la reunión.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6	El par académico coordinador valoró las particularidades del contexto y la realidad del proyecto educativo de manera pertinente y contextualizada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7	El par académico coordinador gestionó adecuadamente las situaciones complejas o de potencial tensión durante la visita, reencauzando la conversación de manera constructiva.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8	La actitud del par académico coordinador fue percibida como transparente y respetuosa, favoreciendo un ambiente de colaboración durante la visita.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
VI	9	Las oportunidades de mejora propuestas por el par académico coordinador fueron específicas y pertinentes, contribuyendo al fortalecimiento de los planes de mejoramiento institucionales.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	10	El par académico coordinador identificó y fundamentó con claridad las fortalezas y atributos de calidad clave del programa o de la institución evaluada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	11	Los conceptos de calidad emitidos por el par académico coordinador fueron coherentes y contextualizados con la identidad misional, la naturaleza jurídica y el nivel de formación de la institución.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	12	El par académico coordinador aportó un análisis crítico y constructivo sobre los mecanismos de autoevaluación y seguimiento institucional, formulando recomendaciones orientadas a fortalecer la cultura de calidad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

A continuación, les solicitamos una frase que logre plasmar la impresión general que tuvo del par académico durante la visita de evaluación.

_____

_____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025. ☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés
DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Declaro que la información a la que accedo o produzco en este proceso está sujeta a reserva, confidencialidad y protección de datos personales según la Ley 1581 de 2012 y la Ley 594 de 2000. Esta información será utilizada exclusivamente para fines del proceso de acreditación, conforme al Decreto 1075 de 2015 y al Acuerdo CESU 01 de 2025. ☐ Acepto la declaración de confidencialidad y protección de datos personales
Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación: _____ _____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 6: EVALUACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA POR PARTE DEL CNA

Institución de Educación Superior:	
Denominación del Programa Académico:	SNIES:
Fecha de realización de la visita:	Fecha de realización del informe:
Nombre de los pares:	

Marque el cumplimiento señalando Sí o NO se realizó

#	Aspectos por evaluar. Informe	SÍ	NO
1	El informe sustenta sus afirmaciones en evidencias verificables.	☐	☐
2	Las conclusiones se derivan del análisis presentado.	☐	☐
3	El informe integra de manera adecuada diversas fuentes (documentales, entrevistas y observaciones de visita).	☐	☐
4	El informe utiliza criterios alineados con el Modelo CNA.	☐	☐
5	El análisis aborda los aspectos esenciales del modelo aplicables al programa o institución.	☐	☐
6	El informe presenta un juicio equilibrado que reconoce fortalezas y/o oportunidades de mejora.	☐	☐
7	Las oportunidades de mejora identificadas se exponen con sustento técnico y sin sesgos.	☐	☐
8	Las recomendaciones son pertinentes para el contexto institucional.	☐	☐
9	El informe incorpora de manera pertinente elementos del contexto (territorial, misional y poblacional) del programa o institución.	☐	☐
10	Los apartados están claramente delimitados manteniendo una extensión adecuada.	☐	☐
11	El lenguaje técnico es claro para los destinatarios institucionales.	☐	☐
12	El informe cumple con los requisitos formales definidos por el CNA.	☐	☐

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés

Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación:

_____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

FORMATO 7: EVALUACIÓN DE PARES POR PARTE DE LA SECRETARIA TÉCNICA.

Institución de Educación Superior:	
Denominación del Programa Académico:	SNIES:
Fecha de realización de la visita:	Fecha de realización del informe:
Nombre de los pares:	

Marque el cumplimiento señalando Sí o NO se realizó

#	Aspectos por evaluar.	SÍ	NO
1	El par académico entregó sus informes dentro de los tiempos establecidos.	☐	☐
2	El par académico cumplió con el envío oportuno de toda la documentación requerida por el CNA.	☐	☐
3	El par académico participó en las actividades preparatorias establecidas (inducciones, reuniones, revisión del material previo).	☐	☐
4	El informe final cumplió con las orientaciones formales de la metodología dada por el CNA.	☐	☐
5	El par académico atendió oportunamente las comunicaciones hechas por parte de la Secretaría Técnica.	☐	☐

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS: Declaro, bajo juramento, que no tengo impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades ni conflictos de interés para participar en esta evaluación, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el Código de Ética de Pares del CNA y el Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de ausencia de conflicto de interés

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Declaro que la información a la que accedo o produzco en este proceso está sujeta a reserva, confidencialidad y protección de datos personales según la Ley 1581 de 2012 y la Ley 594 de 2000. Esta información será utilizada exclusivamente para fines del proceso de acreditación, conforme al Decreto 1075 de 2015 y al Acuerdo CESU 01 de 2025.

☐ Acepto la declaración de confidencialidad y protección de datos personales

Nombre y cargo de la persona que realiza la evaluación:

_____

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 8. Descripción técnica de la propuesta de implementación del mecanismo de evaluación de pares académicos.

INTRODUCCIÓN

El alcance del contrato no contempla el desarrollo y aplicación de una herramienta que recolecte, almacene y alimente indicadores a partir de los datos generados por la aplicación de las 7 pruebas evaluativas, si contempla crear el presente documento que pretende dar una idea técnica y general de cuál sería la mejor forma de hacerlo.

Este documento pretende ser una guía general, ya que en este punto se desconocen detalles técnicos, necesidades puntuales y presupuesto disponible que pueden ser limitantes al momento de elegir alguna de las alternativas que se plantearan.

OBJETIVO GENERAL

Entregar una guía con diferentes alternativas y recomendaciones para la implementación de las 3 fases necesarias para cumplir con los requerimientos mínimos de la herramienta y que sea fácilmente complementada con las limitantes técnicas, financieras y funcionales que en este momento el consorcio desconoce, para facilitar la implementación de la herramienta.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Especificar las alternativas más convenientes y que recojan los requerimientos mínimos para la creación de un aplicativo que permita el ingreso de los diferentes usuarios a la plataforma, la elaboración de las 7 pruebas diseñadas y cualquier otra información que se requiera recolectar con las medidas de seguridad de la información mínimas .
- Definir las características mínimas que deberían tener las ETLs necesarias para trasladar la información recolectada a las bases de datos institucionales, además de mantener actualizada la información para ser consumida en reportes y dashboards.
- Definir la forma más adecuada en la que se puede tratar la información de los distintos actores y los resultados de la aplicación de las 7 pruebas para el montaje de un dashboard que permita hacer un seguimiento a la evolución en la aplicación de las pruebas, seguimiento a la evolución de indicadores y cualquier otra vista que se requiera.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

TÉRMINOS ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

SIGLA / ACRÓNIMO /ABREVIATURA	SIGNIFICADO
ETL	Es un proceso de integración de datos fundamental utilizado para mover información desde diversas fuentes a un almacén de datos centralizado (Data Warehouse). Permite limpiar, organizar y consolidar datos para facilitar el análisis empresarial.
Dashboard	Un dashboard o panel de control es una herramienta de visualización de datos que muestra, en una única pantalla, los indicadores clave de rendimiento (KPIs), métricas y datos más importantes. Utiliza gráficos, tablas y elementos visuales para simplificar la información compleja y facilitar la toma de decisiones rápidas y basadas en datos en tiempo real
Mockup	es una representación visual a escala o tamaño real (maqueta) que simula el aspecto final de un dashboard. Se utiliza para mostrar cómo se verán los elementos (colores, tipografía, logo) en un contexto realista, facilitando la validación y el feedback.
KPI	Un KPI (*Key Performance Indicator* o Indicador Clave de Desempeño) es una métrica cuantificable que evalúa la eficacia de acciones y estrategias para cumplir objetivos específicos en un negocio. Ayudan a tomar decisiones basadas en datos objetivos.
LMS	Un LMS (Learning Management System o Sistema de Gestión de Aprendizaje) es una aplicación de software o plataforma tecnológica diseñada para crear, gestionar, distribuir y supervisar cursos de formación, capacitación o educación online de forma centralizada. Permite a las organizaciones y docentes administrar estudiantes, realizar seguimiento del progreso y evaluar el desempeño en entornos virtuales.
DWH	Son las siglas de **Data Warehouse** (en español, **Almacén de Datos**). Es un sistema diseñado para recopilar, organizar y almacenar grandes cantidades de datos históricos provenientes de distintas fuentes. A diferencia de una base de datos común que procesa transacciones diarias (como ventas o registros), un DWH está optimizado para realizar **consultas complejas** y generar reportes detallados rápidamente.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

SITUACIÓN ACTUAL

Las 7 pruebas han sido diseñadas, el piloto se ha llevado a cabo y finalmente se ha dado claridad que, dentro del contrato actual, el alcance para el consorcio va hasta la creación de este documento que se tome como guía para el momento en que se decida iniciar con la implementación de la plataforma tecnológica.

DESCRIPCIÓN DE LAS FASES DE IMPLEMENTACIÓN

1. **GUÍA PARA LA CREACIÓN DEL APLICATIVO:**

   Existe gran cantidad de mecanismos para recopilar información generada en la aplicación de las 7 pruebas que presentan a su vez 4 tipologías de captura:

   - Escala Likert 1–6
   - Respuestas binarias (Sí/No)
   - Campos abiertos.
   - Datos maestros de contexto (Par, Institución, Programa, Fecha, SNIES).

   Pero estas alternativas disminuyen ya que se debe cumplir con los siguientes requerimientos:

   - RQF-<003> [Notificar por correo electrónico al usuario]:
     Notificaciones enviadas por correo electrónico para la elaboración de las pruebas, recordatorio mediante correo electrónico si ha pasado un número determinado de dias y no se han finalizado las pruebas, generación de notificaciones al administrador para que deshabilite a usuarios a presentar las pruebas, generación de reportes que permita hacer seguimiento a la gestión de correos enviados, notificaciones y estado de los correos, definición de permisos con acceso a distintos niveles de la información por roles.

   - 6.1.4 RQF-<004> [Construir encuesta de acuerdo con el tipo de usuario]
     Creación de formularios de evaluación por tipo de perfil de usuario.

   - RQF-<005> [Generar PDF con resultados de encuestas consolidadas y almacenar en Sharepoint]
     Creación de un PDF que consolide el resultado de las pruebas.

   - 6.1.6 RQF-<006> [Parametrizar el acceso a la información]
     El acceso a los PDF generados debe ser parametrizable según los diferentes roles.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- 6.1.11 RQF-<011> [Aplicar buenas prácticas en el módulo de administración de la aplicación, en el desarrollo de aplicaciones y en la seguridad de la información]
  La aplicación debe tener en cuenta las buenas prácticas en cuanto a la seguridad de la información.

Debido a los anteriores requerimientos la sugerencia por parte del consorcio es la de utilizar un aplicativo tipo LMS específicamente un Open Source como Moodle en primer lugar porque responde de la siguiente forma a los requerimientos anteriormente mencionados:

- En este tipo de plataformas se puede cargar de forma sencilla las bases de datos con la información mínima requerida de los distintos participantes en la aplicación de las pruebas.
- Se puede diseñar de forma sencilla cada una de las 7 pruebas como si fueran una actividad o evaluación, además se puede configurar cualquier otro tipo de actividad, encuesta o evaluación.
- Permite la creación de distintos roles en los cuales se les podría parametrizar el acceso a una o varias pruebas, a diferentes reportes, recordatorios para realización de actividades via correo electrónico o en la misma plataforma.
- Se pueden generar reportes generales o por usuario en la que se puede ver en detalle el tiempo de navegación, el tiempo dedicado a la realización de las actividades, los horarios en los que los participantes prefieren tomar las pruebas y cualquier otro parámetro que se requiera medir respecto a las pruebas.
- Se pueden generar reportes desde este aplicativo con los resultados de las pruebas, pero se debe revisar en detalle lo que se requiere incluir en los PDF y el usuario que consumiría esta información para definir si este requerimiento se soluciona a partir del LMS o se crean por medio de una ETL diseñada solo para esta generación.
- La implementación de una aplicación en una herramienta como Moodle resuelve en gran medida los requerimientos de seguridad, ya que es posible parametrizar el ingreso al aplicativo por medio de un registro inicial el cual solicita al usuario comprobar el acceso al correo electrónico registrado, adicionalmente el administrador del aplicativo tiene acceso detallado a las ips desde las cuales cada usuario realiza las conexiones y puede bloquear, restaurar las contraseñas o eliminar las inscripciones en las que se evidencien irregularidades.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Sin duda el desarrollo de una aplicación en una herramienta como Moodle, que, aunque no requiere la adquisición de licencias puntuales, si requiere personal experto que programe las distintas interfaces de usuario y lleve a cabo los cargues iniciales de información, representa la alternativa más completa y que responde mejor a los requerimientos mínimos.

No es posible hacer una implementación en herramientas sencillas como Forms, por seguridad, por generación de reportes, por manejo de roles y porque dificultaría el manejo de las notificaciones.

El desarrollo de un aplicativo desde cero puede resolver los requerimientos, pero requiere de un esfuerzo técnico mayor, un tiempo de desarrollo más alto y un gasto significativo.

2. GUÍA PARA EL DESARROLLO DE ETLs

Aunque la herramienta LMS sugerida en el punto anterior, genera bases de datos con la información de los distintos usuarios y con el detalle en tiempo real de la realización de las pruebas que se carguen, algunos requerimientos sugieren la necesidad de migrar la información a bases de datos propias y apartir de estas la generación de reportes o KPIs, lo que obligaría a crear ETLs que extraigan la información, la traten y la carguen en un repositorio, que dependiendo de su volumen puede ser una base de datos común o una DWH (Data Warehouse). Los siguientes son los requerimientos que hacen necesaria la implementación de una o varias ETLs:

- RQF-<002> [Construir interoperabilidad o conexión con la base de datos de Nuevo SACES]
  Este requerimiento se interpreta como la necesidad de dejar disponible en una base de datos propia, los resultados de la realización de las actividades por parte de los usuarios.
  También se requiere que exista conexión entre las bases del nuevo SACES y las bases generadas por el aplicativo.

Para alimentar una base de datos de forma automática y con una periodicidad alta se debe usar una ETL, para lo que existen varias herramientas, pero según la escala del proyecto y el tipo de información a migrar se considera que la plataforma **Pentaho** podría ser la mejor alternativa, ya que además de tener una versión gratuita permite crear tareas periódicas conocidas como Jobs que serían utilizados para la extracción y envió de la información de una base de datos a otra.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Es importante seguir una estructura lógica que asegure la calidad de los datos y la eficiencia del flujo.

A continuación, se detallan los pasos esenciales para su diseño:

1. Extracción (Extract)

Es la fase de obtención de datos desde los sistemas de origen.

- Identificar fuentes: Determina si los datos provienen de bases de datos relacionales (SQL), archivos planos (CSV, JSON), APIs o servicios en la nube.
- Definir método: Elegir entre una extracción completa (todos los datos) o incremental (solo lo nuevo desde la última carga) para ahorrar recursos.
- Área de Staging: Mover los datos a un área temporal para no saturar los sistemas de producción durante la transformación.

2. Transformación (Transform)

Aquí se procesan los datos para que cumplan con los requisitos del negocio.

- Limpieza y Calidad: Eliminar duplicados, gestiona valores nulos y corrige errores de formato.
- Estandarización: Asegurar de que las unidades de medida, fechas y textos sigan un formato único (ej. convertir "S" y "Sí" a un solo valor booleano).
- Reglas de Negocio: Aplicar cálculos, agregaciones o filtrados específicos necesarios para el análisis final.

3. Carga (Load)

El paso final donde los datos procesados se insertan en el destino.

- Destino: Generalmente es un Data Warehouse o un modelo OLAP para análisis.

Estrategia de carga:

- Carga inicial: Poblado masivo de tablas por primera vez.
- Actualización (Upsert): Insertar nuevos registros y actualizar los existentes.

Como una recomendación y punto de partida para el diseño de las bases de datos finales donde reposará la información, se describirá a continuación el modelo conceptual y ejemplo de estructura de las bases de datos:

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Entidades principales:

- Par Académico.
- Institución.
- Programa.
- Visita.
- Tipo de Formato (1–7).
- Dimensión.
- Pregunta.
- Respuesta.
- Evaluador.
- Evaluación.

Modelo relacional:

Tabla: PARES

Campo	Tipo	Descripción
id_par	PK	Identificador
nombre	VARCHAR(200)	Nombre completo
ciudad	VARCHAR(100)	Ciudad
tipo_par	VARCHAR(50)	Coordinador / Par

Tabla: INSTITUCIONES

Campo	Tipo	Descripción
id_institucion	PK	Identificador
nombre	VARCHAR(300)	Nombre institución
naturaleza_juridica	VARCHAR(100)	Tipo institución
departamento	VARCHAR(100)	Ubicación geográfica

Tabla: PROGRAMAS

Campo	Tipo	Descripción
id_programa	PK	Identificador
id_institucion	FK	Identificador
nombre_programa	VARCHAR(300)	Programa
snies	VARCHAR(20)	Codigo

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Tabla: VISITAS

Campo	Tipo	Descripción
id_visita	PK	Identificador
fecha_visita	DATE	Fecha
id_programa	FK	Identificador
id_par_coordinador	FK	Identificador

Tabla: FORMATOS

Campo	Tipo	Descripción
id_formato	PK	Identificador
nombre_formato	VARCHAR(300)	Nombre
tipo_escala	VARCHAR(50)	tipo respuesta

Tabla: DIMENSIONES

Campo	Tipo	Descripción
id_dimension	PK	Identificador
nombre_dimension	VARCHAR(300)	Nombre
ponderacion	DECIMAL	Peso dimensión
id_formato	FK	Identificador

Tabla: PREGUNTAS

Campo	Tipo	Descripción
id_pregunta	PK	Identificador
texto_pregunta	TEXT	pregunta completa
id_dimension	FK	Identificador
tipo_respuesta	VARCHAR(50)	Likert, Binaria, Texto

Tabla: EVALUACIONES

Campo	Tipo	Descripción
id_evaluacion	PK	Identificador
id_visita	FK	Identificador
id_formato	FK	Identificador
evaluador	VARCHAR(200)	Nombre evaluador
fecha_envio	TIMESTAMP	Fecha envio evaluación

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Tabla: RESPUESTAS

Campo	Tipo	Descripción
id_respuesta	PK	Identificador
id_evaluacion	FK	Identificador
id_pregunta	FK	Identificador
valor_numerico	INT	respuesta Likert
valor_binario	BOOLEAN	Respuesta binaria
valor_texto	TEXT	Respuesta abierta

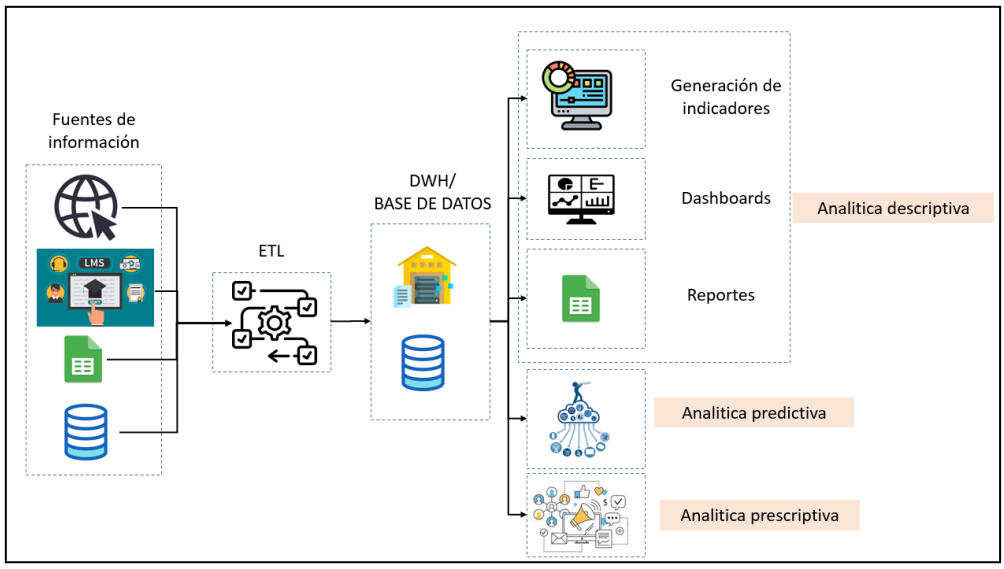
Para esta fase se recomienda un trabajo preliminar importante en el que se evalué la pertinencia y las ventajas de trasladar la información de un repositorio, en este caso las bases de datos creadas por el LMS que recopilará los resultados de las pruebas, a bases de datos propias, ya que puede ser que estos repositorios cumplan con las condiciones de seguridad y disponibilidad mínimas y no sea altamente necesaria su migración, lo anterior debido a que el esfuerzo técnico y el tiempo que se debe dedicar a esta fase podría llegar a ser alto ya que requiere personal capacitado en administración de bases de datos y que conozca la herramienta sugerida (Pentaho) u otra para el diseño de ETLs.

3. Guia para la creación de dashboards

Una vez creado el aplicativo que se encargue de recoger las respuestas de las distintas pruebas y creadas las ETLs necesarias para migrar las tablas requeridas en ubicaciones especificas funcionando adecuadamente, el paso siguiente es la creación de un panel de control que tenga múltiples conexiones a todas las bases de datos tanto propias como a las del LMS y en el cual se diseñen los indicadores a seguir y cualquier otro parámetro que se requiera medir.

El siguiente diagrama muestra el empalme entre las 3 fases del proyecto, recolección de datos por medio de un aplicativo (LMS), extracción de la informacion y traslado a base de datos propias o DWH y visualización de indicadores, seguimiento de variables e incluso en fases posteriores, el desarrollo de analítica predictiva y prescriptiva.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com



A continuación, se mencionan los requerimientos que se solucionarían con esta fase de la implementación:

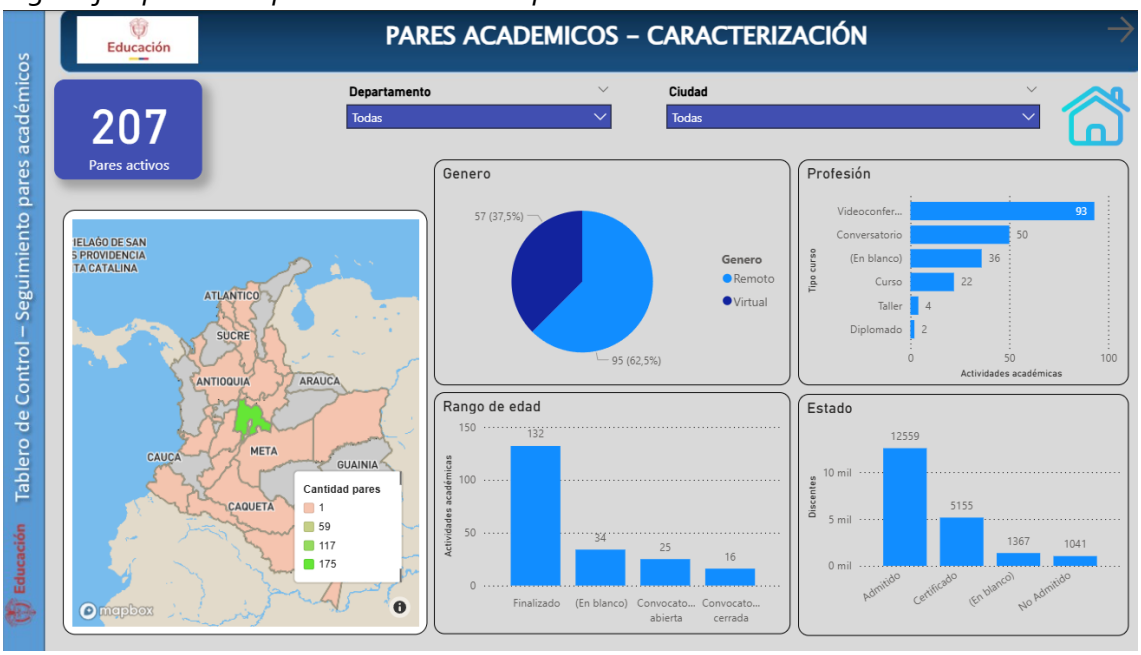
- RQF-<008> [Generar Reportes]
  Reportes que permitan consolidar la información por varios filtros.
- RQF-<009> [Visibilizar y Consultar los estados de la evaluación]
  Visualización del estado de la aplicación de las encuestas/pruebas y estado de las notificaciones enviadas por correo.
- RQF-<010> [Generar informe para entregar documento a SGDEA]
  Generación de reportes con el avance de las encuestas realizadas.

Para la construcción de este dashboard, se recomienda dividir el panel en 3 partes:

1. Caracterización de actores (pares, instituciones, abogados de sala etc)
   Las primeras hojas del panel de control pueden dedicarse a la caracterización de cada uno de los diferentes actores, podría mostrarse en estas visualizaciones características como origen, genero, edad, profesión o cualquier otra característica de valor con la que se cuente en las bases de datos. De forma similar se podrían caracterizar otros actores como las IES, Programas, visitas, casos etc.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Fig. 2 *ejemplo mockup caracterización de pares*

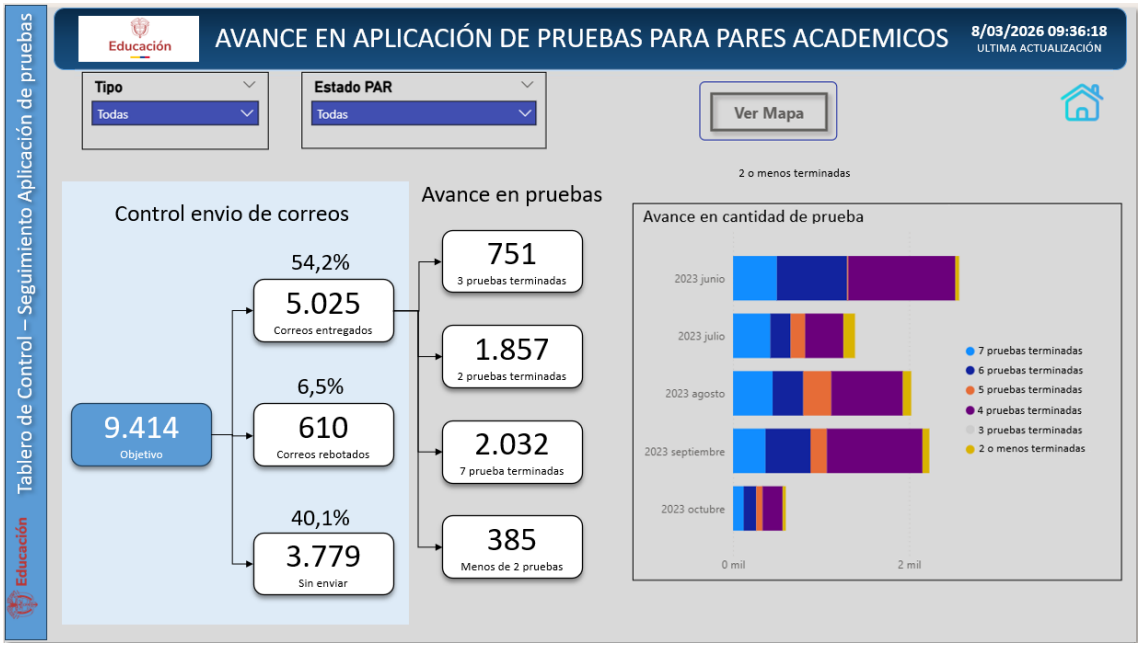


2. Seguimiento avance en aplicación de pruebas

En esta segunda parte del dashboard se plantea hacer el seguimiento al control de envio de correos, lo que se puede llegar a mezclar con la eficiencia del envio de los comunicados generando visualizaciones que comparen la cantidad de correos entregados con el avance en la presentación de pruebas, al mismo tiempo se recomienda usar elementos visuales que permitan ver la evolución en el tiempo de la cantidad de pruebas presentadas, o cualquier otra herramienta que permita medir la velocidad con la que se van terminando la totalidad de las pruebas.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Fig. 3 *ejemplo mockup avance en aplicación de pruebas*



3. Seguimientos indicadores

Teniendo claras las fórmulas matemáticas detalladas en el documento "*Propuesta metodológica indicador de desempeño pares y resultados del piloto"*, se recomienda conectar a la herramienta de visualización (power BI, tableu etc) la totalidad de las tablas donde se encuentran los datos que caracterizan a cada uno de los actores que se quieren monitorear, además de llevar a cabo las conexiones a la DWH o bases del LMS según se defina.

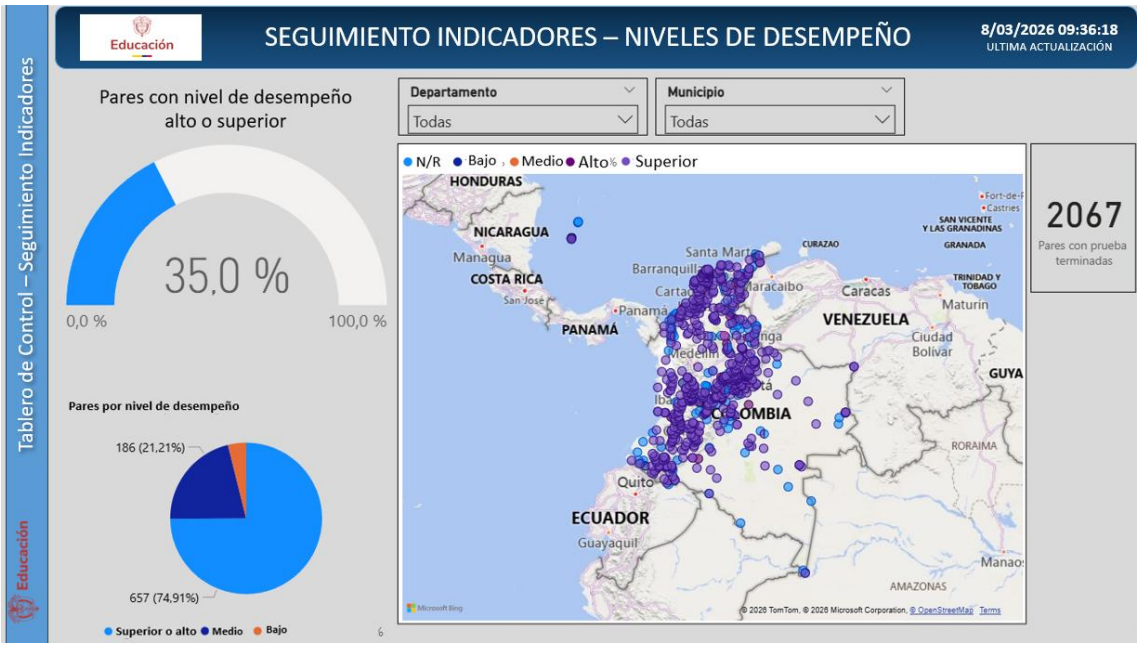
En esta parte del proceso se debe formular cada uno de los indicadores, a través de una medida o con la generación de una nueva tabla por medio del lenguaje DAX (en el caso de power BI), se recomienda que cada indicador creado cuente con una ficha técnica que contenga las siguientes características:

- ***Descripción:*** detallar lo que el indicador permite medir.
- ***Objetivo:*** El indicador debe ser cuantificable y debe existir una medida mínima aceptable.
- ***Unidad de medida:*** porcentaje o cualquier otra unidad cuantificable.
- ***Formula:*** *fórmula matemática.*
- ***Detalle de la página que contiene el indicador:*** *descripción de todos los elementos gráficos como:*
    - Batería de filtros.
    - Mapa.
    - Pie o Dona.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Gráfico de cascada.
- *Tarjeta de alerta.*

Fig. 4 *ejemplo mockup avance en indicadores*



Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413
316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Anexo 9. Memorias y evidencias de socialización

A. PRIMERA SESIÓN

Presentación Estado de Avance y Elementos para la Validación de Instrumentos de Evaluación del Consejo Nacional de Acreditación (CNA)

***Fecha*:** 13 de Noviembre del 2025

Modalidad: Reunión virtual

Participantes: Servidores del Ministerio de Educación, Consejera del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), equipo técnico del proyecto y expertos temáticos.

1. PRESENTACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

Se realizó la presentación formal del equipo de trabajo dispuesto por el Consorcio AOC–INVESCOR, conformado de acuerdo con los perfiles establecidos en los términos de referencia del contrato, destacando la estructura del equipo, organizada en los siguientes roles:

- Dirección y coordinación del proyecto
- Equipo de expertos temáticos y metodológicos
- Equipo estadístico
- Equipo profesional de apoyo técnico y administrativo

Para la presentación se resaltó la experiencia del equipo en procesos de evaluación, acreditación, análisis estadístico y gestión de proyectos, adicional a su rol específico dentro de las fases del proyecto.

2. SOCIALIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

Durante la sesión se socializa el enfoque metodológico del proyecto, alineado con el marco normativo del CNA y del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, destacando como principios orientadores del proceso: Rigurosidad técnica, participación de actores del sistema, transparencia y ética, pertinencia y aplicabilidad y mejora continua.

La estructura del proyecto se desarrollará a través de cinco fases secuenciales, estableciendo que cada fase contará con productos verificables y espacios de validación con el CNA, asegurando trazabilidad técnica y coherencia institucional.

- Planeación técnica y revisión documental
- Diseño y ajuste técnico de los instrumentos
- Validación técnica, ética y participativa

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

- Pilotaje y análisis de resultados
- Ajuste final, socialización y entrega

3. ACUERDOS DE LA SESIÓN

En el marco de la primera reunión, se acordó que el desarrollo del proyecto deberá garantizar los siguientes productos y resultados:

- Validar seis (6) instrumentos de evaluación de pares académicos del proceso de acreditación, como insumo entregado por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).
- Diseñar un (1) instrumento de evaluación por parte de la Secretaría Técnica del CNA para la evaluación de los pares académicos.
- Presentar una metodología con ponderación porcentual para cada uno de los instrumentos a validar, incluyendo la definición de las muestras correspondientes a cada uno de los actores del proceso.
- Elaborar y socializar un cronograma detallado con las actividades a desarrollar dentro del período contractual, donde se definan y se acuerden las fechas de capacitación con cada uno de los grupos seleccionados como muestra.
- Entregar un informe final con los resultados del proceso de validación y pilotaje de los instrumentos.

Se estableció que el CNA suministrará como insumos fundamentales para el desarrollo del proyecto:

- El Código de Ética de los Pares Académicos.
- Los instrumentos de evaluación elaborados por el Consejo Nacional de Acreditación, que servirán como base para el proceso de revisión, ajuste y validación.

Por último, se reiteró la importancia de que todas las actividades se desarrollen en coherencia con los lineamientos del CNA y del Ministerio de Educación Nacional.

B. SEGUNDA SESIÓN

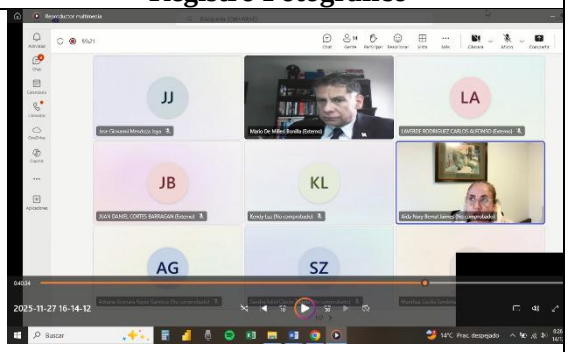
Presentación Estado de Avance y Elementos para la Validación de Instrumentos de Evaluación del Consejo Nacional de Acreditación (CNA)

Fecha: 27 de Noviembre de 2025

Lugar: Virtual

1. **Análisis Conceptual y Marco Normativo.**

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
1.1. Revisión y Ordenación del Marco Normativo Se presentó la matriz normativa que fundamenta el proceso de evaluación de pares académicos. Se estableció una jerarquía de las normas aplicables al aseguramiento de la calidad, que incluyen la Constitución Política, Leyes Nacionales, Decretos, Acuerdos CESU y el Código de Ética. Se revisó cómo la normativa vigente se aplica en momentos específicos del proceso de evaluación de pares y se identificaron oportunidades de mejora en la utilización de los formatos existentes desde esta perspectiva.	

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
1.2. Incorporación de Aspectos Normativos y Éticos en los Instrumentos Se hizo hincapié en la necesidad de formalizar e integrar la ética y la norma en los instrumentos mediante: ● La adopción de los formatos a través de una resolución o acuerdo oficial del CNA. ● La inclusión de una referencia visible y concisa al marco normativo dentro de los instrumentos. ● Una declaración de protección de datos personales. ● Un campo obligatorio para la manifestación de ausencia de conflicto de interés, impedimentos e inhabilidades. Un espacio para la reflexión del par sobre su adherencia al Código de Ética y el conocimiento normativo.	 *Marco normativo revisado*

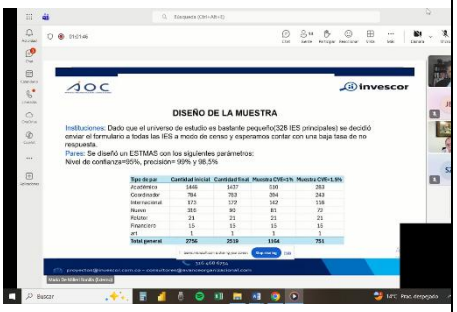
2. Modelos Internacionales y el Sistema 360°

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
2.1. Comparación con Experiencias Nacionales e Internacionales Se presentaron los resultados del análisis comparativo de modelos de evaluación de pares, incluyendo el contexto regional (Chile, Argentina, México, Brasil, Paraguay) y los sistemas consolidados de la OCDE (Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia, Alemania). 2.2. Fortalezas del Modelo 360° Colombiano Se destacó que el sistema colombiano, con seis formatos claramente definidos y un Modelo 360° integral, presenta una formalización avanzada frente a los sistemas internacionales, que generalmente usan menos instrumentos. Esta formalización incluye autoevaluación formal del par, evaluación del coordinador y un análisis estructurado del informe. 2.3. Valor Agregado y Desafío Operativo del Sistema El valor agregado de este enfoque múltiple es la generación de datos robustos que permiten la renovación, capacitación y reconocimiento de pares, y una detección detallada de fortalezas (rigor metodológico,	 Modelo 360°

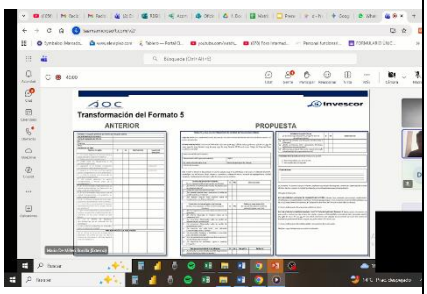
Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
calidad argumentativa, validez de evidencia). El principal desafío operativo es garantizar la consistencia en la aplicación de criterios y el uso efectivo de la información para la mejora continua.	

3. Diseño Muestral y Construcción del Indicador

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
3.1. Metodología de Muestreo Para la validación, se decidió enviar el formulario a todas las 328 Instituciones de Educación Superior (IES) principales, a modo de censo institucional. Para los pares, se diseñó un muestreo estadístico (ESTMAS) con un Nivel de Confianza del 95% y precisiones del 99% y 98,5%. 3.2. Creación del Indicador Integrado del Proceso de Acreditación (IIPA) Se anunció que toda la información recopilada en los siete formatos propuestos (F1 a F7) será el insumo para el Indicador Integrado del Proceso de Acreditación (IIPA). Este indicador se construirá mediante una metodología robusta que combina Ponderaciones, Análisis de Componentes Principales (PCA) y Teoría de Respuesta al Ítem (IRT).	 Socialización de la metodología

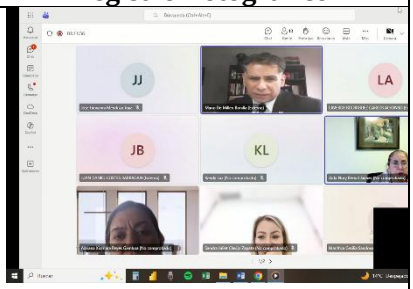
4. Transformación de los Instrumentos.

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
[4.1. Revisión y Transformación de los Formatos 1 al 4 (Evaluación Directa al Par) Se detalló el cambio de enfoque de los formatos de evaluación directa (F1 a F4), que pasan de un enfoque predominantemente normativo a uno más pedagógico y centrado en la acción: ● **Claridad de Criterios:** Los criterios se transformaron para ser más concretos y observables, eliminando el lenguaje excesivamente técnico. ● **Enfoque Pedagógico:** Se priorizó un enfoque pedagógico orientado a la experiencia del usuario. ● **Roles Específicos:** Se eliminaron duplicidades para que cada formato corresponda a un rol único y específico. ● **Énfasis Ético:** Se incluyeron principios éticos (objetividad, independencia) y se mejoró la Autoevaluación (F3) con un campo obligatorio de "áreas de mejora". ● **Secciones Cualitativas:** Se ampliaron para solicitar evidencia rigurosa. 4.2. Transformación de los Formatos 5 y 6 (Evaluación del Informe de Evaluación Externa) La evaluación del informe (F5 y F6) se fortaleció para asegurar la calidad técnica y la coherencia analítica:	 Socialización de formatos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
• **Doble Dimensión:** El formato ahora cubre el **Cumplimiento formal mínimo** y la **Calidad técnica y estructura analítica del informe**. • **Causales de Devolución:** Se incluye una lista clara y obligatoria de causales de devolución (ej. juicios sobre acreditación, evaluaciones cuantitativas). • **Criterios de Coherencia:** Se exige verificar la coherencia entre juicios y recomendaciones, la fundamentación de fortalezas/debilidades y la conexión con los factores y características del Modelo CNA 2020. • **Justificación Rigurosa:** El revisor debe justificar puntajes y observaciones, citando página, sección o evidencia. 4.3. Propuesta de Diseño del Instrumento de Evaluación No. 7 (Secretaría Técnica CNA) (05) El Instrumento 7 fue creado para evaluar aspectos que solo la Secretaría Técnica puede verificar, enfocándose en la conducta del par durante todo el proceso, más allá de la percepción: • **Áreas de Evaluación:** Envío oportuno de documentación, participación en inducciones/capacitaciones, dominio del modelo CNA antes de la visita, calidad de la coordinación y manejo de observaciones. • **Valoración Formal:** Incluye una valoración formal de la calidad de la coordinación, claridad de comunicaciones y coherencia del informe final. **Concepto Final:** Agrega un concepto final institucional (Excelente, Satisfactorio, Requiere fortalecimiento, No recomendado).	

5. Actividades Siguientes y Cronograma

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
5.1. Pasos a Seguir Se presentó el cronograma de trabajo inmediato, destacando la realización de los Talleres presenciales con el CNA para la validación final. • **Talleres de Validación:** Talleres 1 y 2 previstos para el 10 de diciembre de 2025. • **Agenda Propuesta:** Se discutió y se puso a consideración la propuesta de agenda para la deliberación y validación final de los instrumentos.	 Cierre del Evento / Cronograma

C. TERCERA SESIÓN DE SOCIALIZACIÓN

Talleres de Socialización y Validación del Diseño de Instrumentos para Realizar la Evaluación de Pares Académicos del CNA.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Fecha: 10 de Diciembre de 2025

***Lugar*:** Bogota Marriott Hotel – Av. El Dorado 69b-53 Bogotá, Colombia.



Participantes: Consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), equipo técnico del proyecto y expertos temáticos.

A continuación, se presenta el resumen de los asistentes registrados en el acta por parte del Consejo Nacional de Acreditación:

No	Nombre del Participante	Institución / Dependencia	Cargo
1	Adriana Xiomara Reyes Gamboa	CNA	Consejera
2	Sandra Juliet Clavijo Zapata	CNA	Consejera
3	Alvaro Mauricio Flores Escobar	CNA	Consejero
4	Jaime Ernesto Díaz Ortiz	CNA	Consejero
5	Marithza Sandoval	Ministerio de Educación	CONACES
6	Yolanda Reinosa Tangarife	Ministerio de Educación	Grupo Acreditación
7	Patricia Gómez Vallejo	Ministerio de Educación	Grupo Acreditación
8	Aida Nury Bernal Jaimes	Ministerio de Educación	Grupo Acreditación

A continuación, se presenta el resumen de los asistentes registrados en el acta por parte de la firma contratante Invescor-AOC:

No	Nombre del Participante	Institución / Dependencia	Cargo
1	Mario de Milleri Bonilla	Invescor- AOC	Director

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

2	Milton Eduardo Bermúdez Jaimes	Invescor- AOC	Experto
3	Delfín Soto Chavez	Invescor- AOC	Experto
4	Juan Daniel Cortes Barragán	Invescor- AOC	Experto
5	Damian Montes	Invescor- AOC	Experto
6	Kendy Luz Fuentes	Invescor- AOC	Experta
7	Carlos Alfonso Laverde Rodriguez	Invescor- AOC	Experto
8	Nathalie Fernández Pontón	Invescor- AOC	Soporte Administrativo
9	Jose Giovanni Mendoza Joya	Invescor- AOC	Soporte Administrativo

1. **Socialización del Proceso de Fundamentación y Conceptualización de los Instrumentos (01)**

Socialización ante los Consejeros del CNA	**Registro Fotográfico**
Se presentó el marco conceptual que sustenta la creación de los nuevos instrumentos, detallando la necesidad de evolucionar el modelo de evaluación de pares académicos del CNA. Se revisaron las etapas del Proceso de Acreditación y el rol de los pares en cada una.	 Mesa directiva o Bienvenida
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Se enfatizó que el dominio técnico del modelo del CNA debe entenderse como la comprensión sistémica e integral de la arquitectura de la alta calidad, que incluye el conocimiento profundo de sus factores, características, criterios y de las interrelaciones que los articulan. Este dominio trasciende la apropiación normativa o procedimental y supone la capacidad del par académico de interpretar el modelo en su lógica interna, su coherencia y su aplicación contextualizada. En este sentido se destacó que el juicio evaluativo del par académico parte necesariamente de una apropiación integral del modelo, permitiendo emitir valoraciones fundamentadas, técnicamente sólidas, soportadas con la evidencia pertinente, coherentes con los lineamientos del CNA y alineadas a la realidad del contexto institucional, garantizando la calidad, legitimidad y pertinencia de las decisiones derivadas del proceso de evaluación	

2. **Presentación y Análisis de los Formatos de Evaluación (F1 a F7)**

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

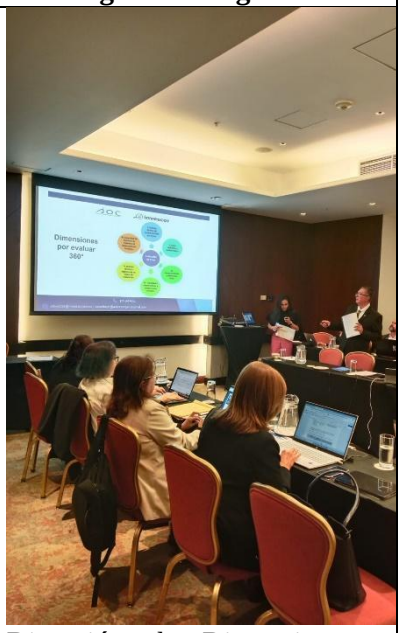
Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se socializaron los siete (7) formatos propuestos para recopilar información desde una perspectiva de 360 grados sobre el desempeño del par académico: **F1:** Evaluación de pares por parte de la institución. **F2:** Evaluación de pares por parte del par coordinador de la visita. **F3:** Autoevaluación de pares académicos. **F4:** Evaluación de los pares académicos al par coordinador de la visita. **F5:** Preevaluación del informe por el consejero. **F6:** Evaluación del informe de evaluación por el consejero (Formato Nuevo). **F7:** Evaluación de la Secretaría Técnica.	 Diapositiva de Marco Conceptual
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Durante la revisión de los formatos, las observaciones de los Consejeros fueron orientadas a fortalecer la calidad técnica,la pertinencia y la adecuada diferenciación de roles entre los distintos instrumentos del Modelo 360°. En este sentido, se resalta la necesidad de evitar duplicidades entre formatos que evalúan dimensiones similares desde la perspectiva de diferentes actores, con el objetivo de garantizar la coherencia, eficiencia y claridad en el proceso evaluativo. De igual forma, se señaló la importancia de ajustar o eliminar aquellos ítems que no pueden ser evaluados de manera objetiva por determinados actores, ya sea porque exceden su ámbito de observación, corresponden a funciones propias de la Secretaría Técnica o requieren información no accesible para la institución. Adicionalmente, se recomendó reformular los enunciados que inducen a juicios de carácter normativo o a interpretaciones subjetivas no sustentadas en evidencia verificable, privilegiando aquellas formulaciones que favorezcan la emisión de juicios evaluativos coherentes, fundamentados y alineados con los lineamientos del CNA.	

3. Dimensiones Clave a Evaluar (Modelo 360°)

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se definieron las seis dimensiones esenciales que estructuran el Modelo de Evaluación Integral 360° para el par académico:	 Diapositiva con Formatos F1-F7]
Comentarios importantes de los Consejeros del Se CNA	
Se validaron las seis dimensiones que estructuran el Modelo 360°, destacando su coherencia con el rol, las responsabilidades y el alcance de la labor del par académico dentro del proceso de evaluación externa. Estas dimensiones fueron consideradas pertinentes para capturar de manera integral el desempeño del par y su contribución al aseguramiento de la calidad. No obstante, los Consejeros realizaron precisiones conceptuales relevantes orientadas a fortalecer la comprensión y aplicación de dichas dimensiones. En particular, se enfatizó que el juicio evaluativo y el análisis crítico deben entenderse como competencias de alto nivel, sustentadas en la triangulación rigurosa de evidencias, el análisis contextual de la información y la	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
capacidad del par para formular recomendaciones técnicamente sólidas, pertinentes y orientadas al mejoramiento continuo. Se precisó que la dimensión ética no debe limitarse a declaraciones formales o al cumplimiento normativo, sino que debe evidenciarse en actuaciones observables y verificables, tales como la independencia en la toma de decisiones, el manejo confidencial de la información y la adecuada gestión de los conflictos de interés. Finalmente, se resaltó que la dimensión de impacto constructivo resulta clave para diferenciar una evaluación centrada únicamente en la verificación de requisitos de una evaluación que agrega valor al sistema de aseguramiento de la calidad, en la medida en que contribuye efectivamente al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de los programas e instituciones evaluadas.	

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Las siguientes son las dimensiones que se tuvieron presentes: ● Dominio técnico del modelo del CNA. ● Juicio evaluativo y análisis crítico. ● Comportamiento profesional y ético. ● Habilidades comunicativas y competencias sociales. ● Manejo técnico y logístico de las visitas de evaluación. ● Capacidad de Aportar a la Calidad y el Mejoramiento Continuo (Impacto Constructivo).	 Discusión sobre Dimensiones 360°]

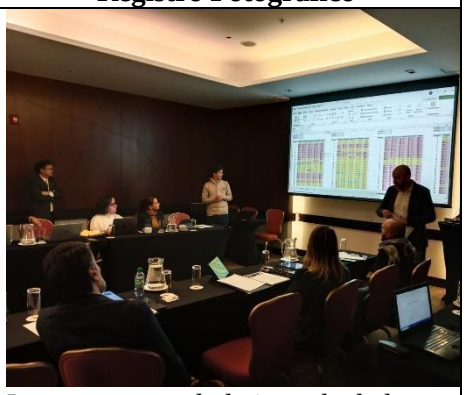
4. Primer Taller: Validación y Consenso sobre Ajustes (02 - 03)

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se dedicó tiempo a un taller práctico para validar y discutir los instrumentos propuestos, logrando un consenso sobre los ajustes iniciales necesarios para su aplicación. Para el desarrollo del taller se estableció un sistema de clasificación por niveles de consenso que permitió identificar la necesidad de ajuste de los ítems evaluados.	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
	Participantes en el taller, trabajo en grupos
Comentarios importantes de los Consejeros del Se CNA	
En el marco del taller, los ajustes sugeridos estuvieron orientados a fortalecer la calidad técnica y la precisión metodológica de los ítems incluidos en los instrumentos de evaluación. Para esto se señaló la necesidad de que cada enunciado evalúe un solo aspecto específico del desempeño del par académico, con el propósito de evitar formulaciones dobles, ambiguas o que integren múltiples dimensiones en una misma pregunta, lo cual podría afectar la claridad de la valoración y la confiabilidad de los resultados. De igual manera, se destacó la conveniencia de reformular o eliminar aquellos ítems que se dan por supuestos dentro del rol del par académico, en tanto corresponden a funciones inherentes a su designación y no aportan información relevante para la evaluación. Finalmente, se enfatizó la importancia de que las preguntas permitan identificar debilidades reales del sistema y oportunidades efectivas de mejora, trascendiendo la mera validación de prácticas ya institucionalizadas, con el fin de generar información útil para el fortalecimiento del proceso de acreditación y del aseguramiento de la calidad.	

5. Cierre y Conclusiones del Primer Taller Presencial (05)

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Teniendo en cuenta los resultados del taller, se oficializaron los acuerdos y se resumieron los principales hallazgos de la jornada de la mañana, a partir de la aplicación del esquema de interpretación de la V de Aiken.	 Invescor cerrando la jornada de la mañana]
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Los Consejeros del CNA identificaron como uno de los principales desafíos del proceso la adecuada formulación y aplicación de la autoevaluación del par académico. Destacando que este instrumento debe trascender una valoración meramente descriptiva y justificativa del desempeño individual y promover una reflexión crítica auténtica sobre el ejercicio del rol del par. Dicha evaluación debe orientarse al reconocimiento explícito de fortalezas y, especialmente, de áreas de mejora, permitiendo identificar brechas en el desempeño y oportunidades de fortalecimiento profesional. Una autoevaluación concebida desde esta perspectiva contribuye no solo al mejoramiento individual del par académico, sino también al fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad, en la medida en que genera información relevante para procesos de formación, retroalimentación y mejora continua.	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

D. CUARTA SESIÓN DE SOCIALIZACIÓN

Validación por parte del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) de la Propuesta de los Instrumentos de Evaluación para Pares Académicos. Validación del Consejo Nacional de Acreditación (CNA)

Fecha: 10 de Diciembre de 2025

***Lugar*:** Bogota Marriott Hotel – Av. El Dorado 69b-53 Bogotá, Colombia – T: (57) 601 4851111

Participantes: Consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), equipo técnico del proyecto y expertos temáticos.

A continuación, se presenta el resumen de los asistentes registrados en el acta por parte del Consejo Nacional de Acreditación:

No	Nombre del Participante	Institución / Dependencia	Cargo
1	Adriana Xiomara Reyes Gamboa	CNA	Consejera
2	Sandra Juliet Clavijo Zapata	CNA	Consejera
3	Alvaro Mauricio Flores Escobar	CNA	Consejero
4	Jaime Ernesto Díaz Ortiz	CNA	Consejero
5	Maria Piedad Marín Gutierrez	CNA	Consejera
6	Marithza Sandoval	Ministerio de Educación	CONACES
7	Yolanda Reinosa Tangarife	Ministerio de Educación	Grupo Acreditación
8	Patricia Gómez Vallejo	Ministerio de Educación	Grupo Acreditación
9	Aida Nury Bernal Jaimes	Ministerio de Educación	Grupo Acreditación

A continuación, se presenta el resumen de los asistentes registrados en el acta por parte de la firma contratante Invescor-AOC:

No	Nombre del Participante	Institución / Dependencia	Cargo
1	Mario de Milleri Bonilla	Invescor- AOC	Director
2	Milton Eduardo Bermúdez Jaimes	Invescor- AOC	Experto
3	Delfín Soto Chavez	Invescor- AOC	Experto
4	Juan Daniel Cortes Barragán	Invescor- AOC	Experto

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

5	Damian Montes	Invescor- AOC	Experto
6	Kendy Luz Fuentes	Invescor- AOC	Experta
7	Carlos Alfonso Laverde Rodriguez	Invescor- AOC	Experto
8	Nathalie Fernández Pontón	Invescor- AOC	Soporte Administrativo
9	Jose Giovanni Mendoza Joya	Invescor- AOC	Soporte Administrativo

1. **Ponderación y Escalas a Aplicar en los Instrumentos (01)**

Socialización ante los Consejeros del CNA	**Registro Fotográfico**
El propósito fue establecer los pesos específicos (ponderaciones) para las dimensiones, las pruebas y los subíndices, sirviendo como insumo fundamental para la construcción de un índice ponderado global del proceso de evaluación de pares académicos. • **Momentos de Ponderación:** Se establecieron ponderaciones para las dimensiones de pruebas, las pruebas individuales (1 a 5 y 6 y 7), y los subíndices (360° y de Secretaría Técnica). • **Procedimiento:** Se realizó un ejercicio individual y grupal para establecer órdenes jerárquicos de las dimensiones y formatos (Formatos A, B y C), culminando con un consenso de ponderación de todos los elementos.	 Diapositiva de Ponderaciones / Ejercicio de votación o consenso]
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
La deliberación en torno al establecimiento de los pesos específicos (ponderaciones) constituyó el punto más técnico y Los Consejeros del CNA enfocaron sus comentarios en la solidez metodológica del procedimiento y en la equidad de la jerarquía resultante. Reconocieron que el propósito de asignar estos pesos a las dimensiones, pruebas y subíndices (360° y Secretaría Técnica) es crucial, ya que sirve como insumo fundamental para la construcción del índice ponderado global del proceso de evaluación de pares académicos. La metodología de consenso empleada fue uno de los aspectos más valorados. Los Consejeros destacaron positivamente el "ejercicio individual y grupal" para establecer los órdenes jerárquicos de las dimensiones y los formatos (A, B y C). Se señaló que este procedimiento garantiza la representatividad de distintas visiones académicas y legitima el resultado final. No obstante, se recomendó encarecidamente que la documentación de todo el proceso sea transparente y que la justificación técnica de las ponderaciones sea plenamente accesible para la comunidad académica, subrayando que el consenso no debe ser visto como una simple media, sino como un acuerdo estratégico. Respecto a la jerarquía de las dimensiones y las pruebas, hubo un amplio acuerdo en que el orden establecido refleja la importancia estratégica de cada componente dentro del modelo de acreditación. Los Consejeros fueron enfáticos en que la ponderación final no debe interpretarse como una devaluación de ninguna dimensión, sino como un reflejo de la prioridad estratégica que la política de calidad le asigna actualmente a	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
ciertos aspectos. Se hizo una advertencia sobre la necesidad de monitorear si el peso asignado se traduce en un incentivo real para que las IES fortalezcan las áreas priorizadas. Además, al asignar pesos específicos a las pruebas individuales, se percibe que el CNA está enviando una señal clara sobre los aspectos de la evaluación que son innegociables. Finalmente, en cuanto al Índice Ponderado Global y la ponderación de los subíndices (360° y Secretaría Técnica), se reconoció la necesidad de esta herramienta como un elemento de claridad para comunicar el resultado final de la evaluación. Sin embargo, se expresó la cautela sobre el riesgo de "sumarizar" excesivamente la calidad, insistiendo en que el índice debe ser una guía y no opacar la riqueza del análisis cualitativo que realizan los pares. La conclusión general fue que el consenso alcanzado ratifica la madurez del modelo de acreditación y que los pesos específicos son el resultado de un proceso técnico, democrático y alineado con los objetivos superiores de calidad.	

2. Segundo Taller para la Deliberación y Aprobación por los Consejeros (02)

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se llevó a cabo el espacio crucial para la deliberación final sobre los instrumentos ajustados y ponderados, buscando la aprobación formal por parte del Consejo Nacional de Acreditación.	 Sesión de Deliberación / Votación o Aprobación
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
La sesión de socialización de los instrumentos ajustados y ponderados fue un espacio de **alta relevancia** para los Consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Los comentarios se centraron en la **exhaustividad del proceso**, la **claridad de los ajustes**, y el **impacto potencial** en la calidad de la educación superior teniendo presente la responsabilidad que de ellos se demanda por su cargo.	

3. Cierre, Conclusiones Finales

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se concluyó la jornada oficializando las decisiones tomadas y presentando la hoja de ruta para la implementación de los nuevos instrumentos, incluyendo las próximas etapas del cronograma.	 Cierre oficial y entrega de documentos
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
La sesión crucial de socialización ante el CNA, orientada a la aprobación formal de los instrumentos ajustados y ponderados, generó un consenso mayoritario respaldado por la satisfacción ante la rigurosidad técnica del proceso. Los Consejeros manifestaron que, si bien la versión final es sólida y coherente y cumple con los requisitos de transparencia, la aprobación debe ir acompañada de un compromiso de mejora continua y alta calidad en la aplicación. Destacaron que el valor intrínseco de los instrumentos radica en su capacidad para elevar los estándares, por lo que surgieron a garantizar que su implementación se ejecute con el máximo rigor, asegurando la capacitación de pares académicos al más alto nivel para que la evaluación no sólo sea formal, sino que realmente impulse la calidad en las IES y fortalezca la cultura de la autoevaluación.	

Para este taller como se puede apreciar en las siguientes tablas se determinaron las ponderaciones de las dimensiones por formatos y los porcentajes por cada actor evaluado que interviene en el trámite de la obtención de la Acreditación en Alta Calidad.

	Formato1	Institución					
	Se puede evaluar en el rol	No	Si	Si	Si	Si	No
	Evaluador	**Dimensión 1**	**Dimensión 2**	**Dimensión 3**	**Dimensión 4**	**Dimensión 5**	**Dimensión 6**
	1	6	2	4	3	5	1
	2	6	2	3	4	5	1
	3	6	2	3	4	5	1
	4	6	2	3	4	5	1
	5	6	6	4	1	3	2
	6	6	1	2	3	5	2
	7	6	6	3	3	6	1
	8	6	1	2	4	5	2
	Moda	6	2	3	4	5	1
	1		25%	20%	15%	10%	30%
Ponderación dimensiones	1		30%	30%	30%	10%	

Ponderación dimensiones	1		30%	30%	30%	10%	

	Formato2	Coordinador de la visita					
	Se puede evaluar en el rol	No	Si	Si	Si	Si	No
	Evaluador	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
	9						

	Moda	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
Ponderación dimensiones	100%		40%	20%	20%	20%	
	Formato3						
	Se puede evaluar en el rol	No	No	Si	Si	Si	Si
	Evaluador	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
Ponderación dimensiones	100%			20%	30%	10%	40%
	Formato4	Otro par no coordinador		solo para visitas institucionales			
	Se puede evaluar en el rol	No	No	Si	Si	Si	No
	Evaluador	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
Ponderación dimensiones	100%			30%	40%	30%	

	Formato5	Coordinador a par					
	Se puede evaluar en el rol	No	No	Si	Si	Si	No
	Evaluador	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
Ponderación dimensiones	100%			40%	30%	30%	
	Formato6	Par a Coordinador					
	Se puede evaluar en el rol	No	No	Si	Si	Si	No
	Evaluador	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Dimensión 6
Ponderación dimensiones	100%			30%	30%	40%	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Ponderaciones de formatos							
Formato1	**Formato2**	**Formato3**	**Formato4**	**Formato5**	**Formato6**	**Formato7**	
30%	10%	10%	10%	20%	10%	10%	Institucional
30%	10%	10%		20%	10%	10%	por programa

	Institución	**Coordinador de la visita**	**Autoevaluación**	**Otro par no coordinador**	**Par a Coordinador**	**ST**	**ST**
	Formato1	Formato2	Formato3	Formato4	Formato5	Formato6	Formato7
Coordinador programas	50%	0%	10%	0%	25%	15%	
Par programas	50%	30%	10%	0%	0%	10%	
Coordinador institucional	50%	0%	10%	10%	15%	15%	
Par institucional	50%	25%	10%	10%	0%	5%	

4. Pasos Siguientes según Cronograma (04)

Socialización ante los Consejeros del CNA	**Registro Fotográfico**
Se muestra la línea de tiempo a los consejeros y se comenta la manera de poder cumplir con el cronograma de acuerdo con el contrato. Se manifiesta la necesidad de ampliar el contrato teniendo en cuenta los comentarios de calendario de las IES, para poder aplicar el pilotaje de los instrumentos.	 Sesión de Deliberación / Votación o Aprobación
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Durante la socialización, la Invescor presentó la línea de tiempo y el cronograma a los Consejeros del CNA, lo que llevó al Consejo a enfocarse en la viabilidad operativa del cronograma. Invescor manifestó la necesidad de ampliar el contrato, una solicitud que encontró amplio eco en los Consejeros, quienes reconocieron que el cronograma inicial choca con los calendarios académicos y administrativos de las IES. Coincidieron en que forzar el pilotaje dentro del plazo original comprometería la calidad y representatividad de la retroalimentación. Por lo tanto, el Consejo manifiesta que debería darse la extensión contractual solicitada por Invescor, priorizando la calidad de los datos y la efectividad del pilotaje sobre la rigidez del calendario, considerando esta modificación esencial para la validación adecuada de los instrumentos antes de su implementación definitiva.	

E. QUINTA SESIÓN ANTE LOS CONSEJEROS CNA

Presentación Estado de Avance y Elementos para la Validación de Instrumentos de Evaluación del Consejo Nacional de Acreditación (CNA)

Fecha: 20 de enero de 2026

Lugar: Instalaciones del CNA

Participantes: Consejeros del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), equipo técnico del proyecto y expertos temáticos.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

No.	Participante	Dependencia	No. Identificación
1	Nathalie Fernández Pontón	Invescor - AOC	1000180705
2	Giovanni Mendoza Joya	Invescor - AOC	7977962
3	Damian Montes P.	Invescor - AOC	79731909
4	Juan Carlos Cortes Cely	Invescor - AOC	79312624
5	Mario De Milleri	Invescor - AOC	79397926
6	Cesar D. Guerrero	CNA	91271318
7	Delfín Soto	Invescor - ADI	19303641
8	Carlos Gomez R.	CNA	79148639
9	Alvaro H. Florez	CNA	10279532
10	Yolanda Reinosa Aguirre	CNA	30306683

1. Presentación Ajustes por Parte del Equipo Invescor

Se realizó la presentación formal del equipo de trabajo dispuesto por el Consorcio AOC–INVESCOR, y los ajustes solicitados por parte de los consejeros, para la presentación se resaltó cada uno de las recomendaciones, análisis estadístico y gestión de proyectos, adicional a su rol específico dentro de las fases del proyecto.

I. CONTENIDO REUNIÓN TARDE: Verificación ajustes indicados por parte de los consejeros

1.1. Ajustes

A continuación se deja la presentación realizada en la reunión donde se evidencias los ajustes solicitados:

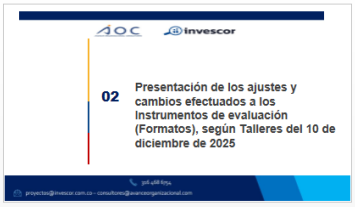


Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

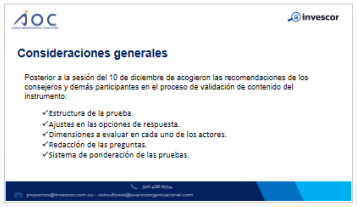
Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com



7



8



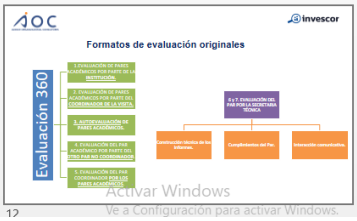
9



10



11



12

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.



13



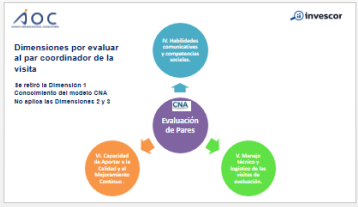
14



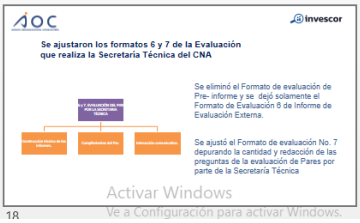
15



16

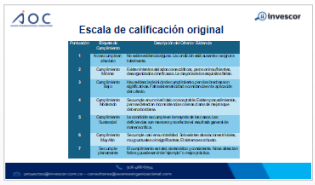


17



18

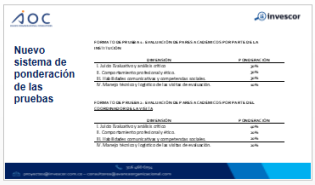
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.



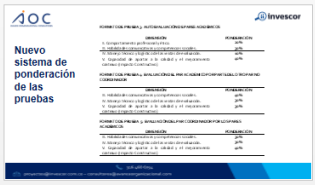
19



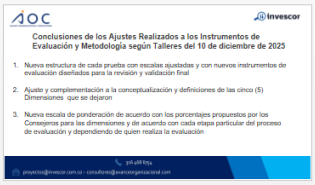
20



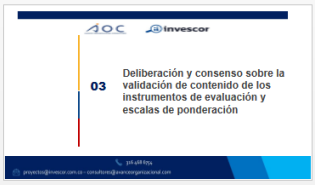
21



22



23



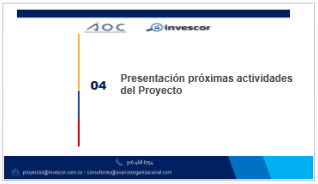
24

Activar Windows

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413
316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com



25



26


27



28

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Presentación ajustes ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
El propósito fue presentar de acuerdo a las indicaciones los ajustes, de esto el señor director Mario inició la presentación pero rápidamente la secretaria indicó que dejaban una comisión de consejeros los cuales llevaron otros ajustes que se dejan en los siguientes comentarios:	

Comentarios importantes de los Consejeros del CNA

1. Alineación con el Modelo del CNA

- Se determinó la necesidad de ajustar todo el léxico y la terminología del documento a las definiciones oficiales del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Es fundamental que el texto guarde coherencia con el modelo de calidad establecido.

2. Definición de Rigor y Evidencia

- Se concluyó que el "rigor" de un par académico no debe basarse en inferencias lógicas subjetivas, sino en evidencias demostradas y comprobables.
- El juicio de valor del par debe estar sustentado en datos y hechos concretos derivados de su disciplina y experiencia.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Presentación ajustes ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
3. Dimensión Crítica e Independencia ● La "dimensión crítica" se definió como la capacidad del par para valorar lo que la institución declara frente a lo que realmente se puede comprobar. ● Se subrayó la importancia de la autonomía del par: debe mantener un criterio independiente y evitar imponer modelos académicos o sesgos personales durante la evaluación. **4. Ética y Comportamiento del Par** ● Se acordó ajustar el texto para que la ética y el rigor estén siempre vinculados a la evidencia. ● Se recomendó sustituir términos como "negociación" por "conciliación" o "búsqueda de consensos", para reflejar mejor la naturaleza del diálogo durante las visitas institucionales.	

2. **Cierre, Conclusiones Finales**

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
6. Próximos Pasos y Metodología de Evaluación ● **Rediseño de Instrumentos:** Existe prioridad en finalizar seis instrumentos técnicos que serán utilizados por pares y rectores. **Entregas:** Se enfatizó el cumplimiento de los tiempos de entrega de los informes finales y la documentación técnica requerida.	 Cierre oficial
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
1. Enviar un informe donde se especifique los cambios (cuadro de ajustes y cambios) para que se de aval. **2.** responder con el aval por parte de la secretaría del CNA, dado para empezar el pilotaje de los instrumentos. 3. realización de compromisos contractuales en la validación y socialización.	

Sugerencias por parte de los consejeros

- **Grupos Focales:** Antes de realizar una prueba piloto masiva, se llevará a cabo una revisión con grupos de trabajo reducidos para validar la claridad de los instrumentos.

Muestreo: Para la validación, se seleccionarán instituciones con diferentes periodos de acreditación (6, 8 y 10 años) para asegurar que los instrumentos funcionen en distintos contextos de excelencia.

F. SEXTA SESIÓN DE SOCIALIZACIÓN (TALLER PARES ACADÉMICOS)

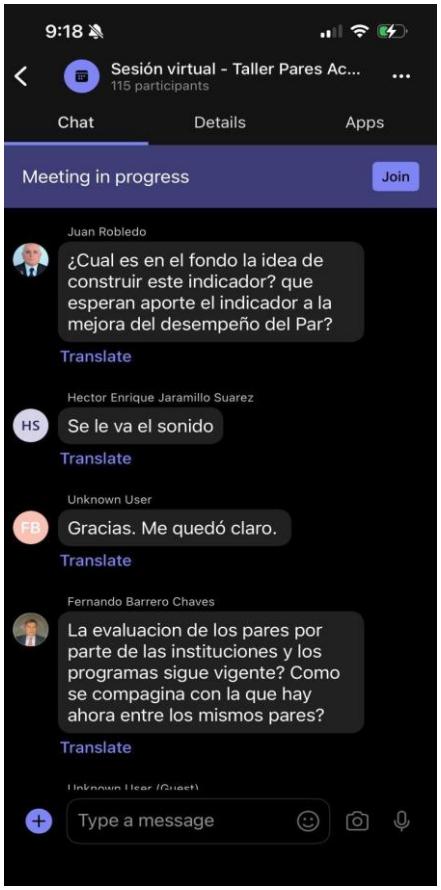
Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Presentación Resultados del Pilotaje de los Instrumentos de Evaluación para Pares Académicos

Fecha: 5 de marzo de 2026

Modalidad: Sesión virtual (Teams)

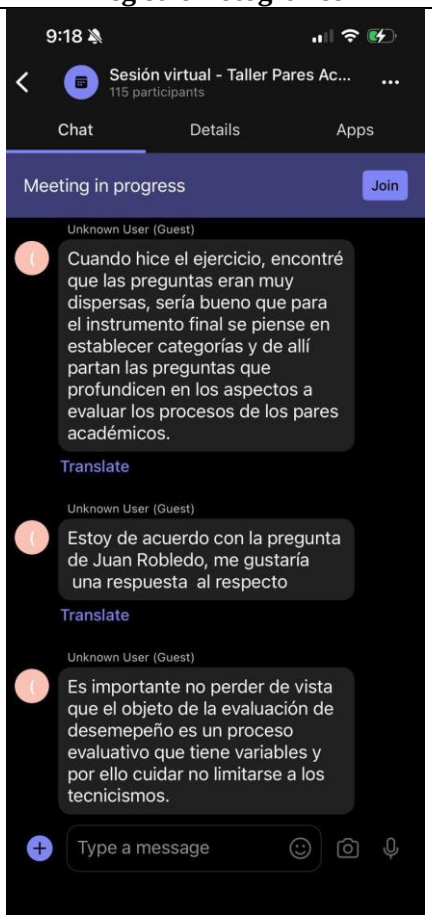
1. **Socialización con pares académicos sobre los resultados del pilotaje y validación de los instrumentos de evaluación.**

Socialización ante los Consejeros del CNA	**Registro Fotográfico**
En el marco del proceso de validación de los instrumentos, se desarrolla la sesión de socialización dirigida a pares académicos pertenecientes al banco de evaluadores del sistema. En este espacio se presentaron los resultados del proceso de pilotaje de los instrumentos y se expusieron los principales hallazgos del análisis de la información recolectada durante el operativo de campo. Durante la sesión se explicó el alcance del proceso de validación, el cual incluyó la aplicación piloto de los instrumentos de evaluación y el análisis de los resultados obtenidos mediante metodologías cuantitativas y cualitativas. Asimismo, se explicó que el proceso de pilotaje se desarrolló a partir de una muestra representativa de pares académicos seleccionados de la base de datos del sistema, quienes participaron en el diligenciamiento de los instrumentos a través de una plataforma digital. Para concluir, se resaltó la importancia de continuar promoviendo espacios de diálogo y socialización con los pares académicos para fortalecer la comprensión del modelo de evaluación y recoger aportes desde su experiencia directa.	

Comentarios importantes de los pares académicos del CNA
Se resaltó la iniciativa de socializar los resultados del proceso de validación y de promover espacios de participación en la construcción de instrumentos, reconociendo el rigor del trabajo realizado como una práctica que contribuye al fortalecimiento de los procesos de acreditación y al mejoramiento continuo. Varios de los participantes demostraron interés en recibir información adicional sobre los resultados finales y solicitud de compartir los materiales presentados para facilitar su análisis y apropiación, para que los pares académicos conozcan los criterios y mecanismos mediante los cuales se evaluará su desempeño dentro de las visitas de evaluación externa.

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

2. **Criterios metodológicos, diseño de instrumentos y retroalimentación técnica**

Socialización ante los pares académicos del CNA	Registro Fotográfico
Durante la sesión se presentaron los criterios metodológicos utilizados para el análisis de los resultados, incluyendo la revisión de indicadores estadísticos y el procesamiento de los comentarios cualitativos aportados por los participantes, permitieron identificar fortalezas en el diseño general de los instrumentos, así como oportunidades de mejora en aspectos relacionados con la redacción de ciertos ítems, la claridad conceptual de algunas preguntas y la estructura de los formularios. Se planteó la necesidad de asegurar que el proceso de evaluación del desempeño de los pares se articule de manera coherente con los objetivos del sistema de acreditación y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de los programas e instituciones de educación superior.	
Comentarios importantes de los pares académicos del CNA	
Se realizó la observación sobre enunciados que podrían presentar dificultades de interpretación o ambigüedades; sugerencia de mayor claridad en la formulación del propósito evaluativo. Importancia de que los instrumentos generen procesos de retroalimentación efectiva para los pares, permitiéndoles utilizar los resultados como insumo para fortalecer su desempeño en futuras visitas. Necesidad de asegurar la articulación coherente entre la evaluación del desempeño de los pares y los objetivos macro del sistema de acreditación.	

G. SÉPTIMA SESIÓN DE SOCIALIZACIÓN (TALLER INSTITUCIONES)

Presentación Resultados del Pilotaje de los Instrumentos de Evaluación para Instituciones de Educación Superior (IES)

Fecha: 5 de marzo de 2026

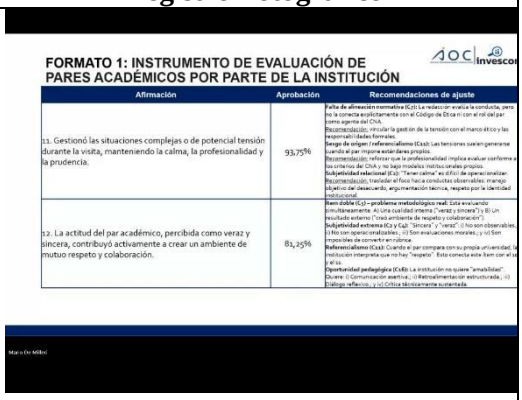
Modalidad: Sesión virtual (Teams)

1. **Socialización de la prueba piloto con las Instituciones de Educación Superior (IES)**

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los representantes de las IES	Registro Fotográfico
En el marco del proceso de validación de los instrumentos, se desarrolla la sesión de socialización dirigida Instituciones de Educación Superior, realizando la correspondiente revisión del instrumento y prueba piloto, diseñado para evaluar el desempeño de los pares académicos desde la perspectiva institucional (Formato F1). Las intervenciones reflejaron una valoración positiva respecto a la iniciativa de construir mecanismos estructurados que permitan recoger de manera sistemática la percepción de las instituciones frente al desempeño de los pares académicos dentro de los procesos de evaluación externa. Durante este proceso, los representantes de las instituciones que asistieron destacaron la importancia de impulsar el desarrollo de espacios de participación que permitan a las instituciones expresar sus experiencias y necesidades en relación con los procesos de aseguramiento de la calidad, resaltando que este tipo de ejercicios contribuye a fortalecer la comunicación entre las instituciones de educación superior y el sistema de aseguramiento de la calidad.	
Comentarios importantes de los representantes de las IES	
Se hace reconocimiento a todas las iniciativas que permitan recoger la percepción de las instituciones sobre el desempeño de los pares académicos,resaltando los espacios de socialización como mecanismos que permiten fortalecer la participación de las instituciones dentro del sistema de aseguramiento de la calidad. Los asistentes hicieron énfasis en la importancia de mantener procesos continuos de socialización y diálogo con las instituciones de educación superior para fortalecer el desarrollo del sistema de aseguramiento de la calidad.	

2. Articulación con redes académicas.

Socialización ante los representantes de las IES	Registro Fotográfico
Los participantes manifestaron que el instrumento fue diligenciado de manera detallada por el equipo institucional encargado de los procesos de acreditación, identificando oportunidades de mejora que resultan relevantes para el fortalecimiento del sistema. Para esto, se destacó la importancia de articular estos ejercicios con espacios de trabajo desarrollados por redes académicas como la Red de Instituciones de Educación Superior para el Aseguramiento de la Calidad, con el fin de integrar las diferentes perspectivas institucionales recogidas en los nodos regionales de dicha red.	
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Se hace la solicitud de acceder a la información presentada con el fin de realizar análisis institucionales más detallados y aportar comentarios adicionales para el desarrollo del proceso.	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los representantes de las IES	Registro Fotográfico

3. **Oportunidades operativas, metodológicas y claridad conceptual.**

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se plantearon inquietudes relacionadas con aspectos procedimentales asociados a la implementación de los instrumentos, específicamente en lo referente a los canales de comunicación, los flujos operativos para su diligenciamiento y los mecanismos de seguimiento a la aplicación de las evaluaciones. En este sentido, se señaló que, si bien el diseño del instrumento resulta pertinente, su efectividad dependerá también de la claridad y consistencia de los procedimientos institucionales que orienten su aplicación dentro de los procesos del sistema de aseguramiento de la calidad. Adicionalmente, se resaltó la importancia de que los resultados de estos instrumentos se integren dentro de una lógica más amplia de mejoramiento continuo del sistema. En la misma línea, los representantes de las instituciones que asistieron, señalaron la necesidad de avanzar hacia una mayor claridad conceptual en algunos componentes del modelo de evaluación. Finalmente, se destacó la importancia de que estos ejercicios de socialización continúen desarrollándose para fortalecer el diálogo entre los actores del sistema.	
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Se hace la recomendación de considerar, dentro de los informes finales, aspectos procedimentales relacionados con la implementación de los instrumentos, tales como los canales de comunicación, los protocolos operativos y los mecanismos de seguimiento al diligenciamiento de las evaluaciones. Se destaca la necesidad de avanzar hacia una mayor claridad conceptual y metodológica en la definición de algunos elementos del modelo de evaluación del sistema de acreditación, particularmente en lo relacionado con la medición de resultados e impactos.	

H. OCTAVA SESIÓN DE SOCIALIZACIÓN

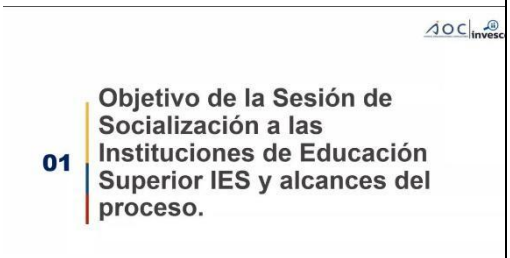
Socialización de Resultados del Pilotaje de Instrumentos para Realizar la Evaluación de Pares Académicos del CNA

Fecha: 6 de marzo de 2026

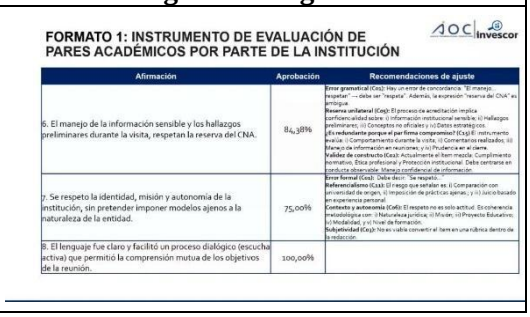
Modalidad: Sesión virtual (Teams)

1. **Presentación de resultados del proceso de validación externa**

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Se presenta el objetivo del encuentro: Socializar los resultados obtenidos en el proceso de validación externa de los instrumentos de evaluación de los pares académicos en el marco del modelo de evaluación del CNA. El proceso de validación se desarrolló a través de las etapas establecidas en el contrato del proyecto, el cual contempló cuatro fases principales: diseño de los instrumentos, evaluación interna, pilotaje y validación externa mediante la recolección de las observaciones por parte de actores clave. En este contexto, se informó que durante el mes de febrero se llevó a cabo el operativo de campo para la aplicación piloto de los formatos de evaluación, cuyos resultados fueron posteriormente analizados para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora de los instrumentos. Previamente a este encuentro, se realizaron sesiones de retroalimentación con los distintos actores, incluyendo una sesión con aproximadamente 170 pares académicos y otra con 12 representantes de instituciones de educación superior. En dichos espacios se presentaron los resultados preliminares del pilotaje de los instrumentos, donde los formatos F2 a F5 fueron presentados a pares académicos y el formato F1 correspondiente a la evaluación realizada por las instituciones.	
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Los Consejeros destacaron la importancia de asegurar que los resultados presentados se encuentren claramente alineados con el objeto del estudio y con el propósito específico del contrato, centrado en la evaluación del desempeño de los pares académicos. Se señaló que algunas conclusiones y recomendaciones presentadas en el informe preliminar parecían extenderse más allá del alcance del proceso evaluativo de los instrumentos, lo cual podría generar interpretaciones que no se derivan directamente de los datos recopilados en la investigación. En este sentido, se recomendó asegurar la trazabilidad entre los objetivos del estudio, las preguntas formuladas en los instrumentos y las conclusiones presentadas.	

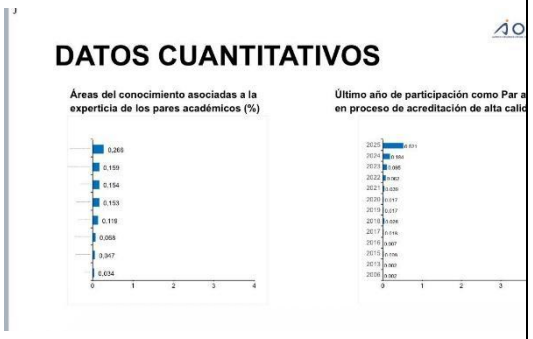
2. Resultados del pilotaje y análisis metodológico

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
A partir de la base de datos proporcionada por el CNA, compuesta inicialmente por aproximadamente 2.700 pares académicos, se realizó un proceso de depuración de registros que permitió consolidar una base de datos efectiva cercana a 2.300 contactos válidos. El operativo de campo se desarrolló a partir del 3 de febrero mediante una plataforma digital de recolección de información. Durante este proceso se enviaron aproximadamente 1.906	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
invitaciones para participar en la encuesta, obteniendo finalmente 674 respuestas. Adicionalmente, se explicó que el análisis incluyó tanto componentes cuantitativos como cualitativos. En el componente cualitativo se recopilaron más de 2.600 comentarios generados por los participantes en los formularios, los cuales fueron procesados mediante un proceso de depuración, codificación temática y síntesis narrativa orientada a identificar patrones de percepción sobre los instrumentos.	
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
De acuerdo con la metodología aplicada, el ejercicio realizado corresponde principalmente a un proceso de validación por juicio de expertos y revisión de usuarios, más que a una validación completa de instrumentos desde el punto de vista psicométrico o estadístico. En este sentido, se sugirió que el informe final explicite claramente las limitaciones del estudio y precise que el proceso realizado constituye una etapa inicial de validación, basada en la retroalimentación de pares académicos y de instituciones de educación superior, lo cual representa un insumo relevante para el perfeccionamiento de los instrumentos.	

3. Principales hallazgos del análisis de los instrumentos

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
Los principales hallazgos derivados del análisis de los diferentes formatos de evaluación incluidos en el modelo, particularmente los formatos F1 a F5 que fueron objeto del pilotaje, mostrando niveles altos de aceptación general de los instrumentos por parte de los participantes, lo cual sugiere que la estructura general de los formatos es pertinente para evaluar el desempeño de los pares académicos desde una perspectiva multidimensional. El análisis también permitió identificar qué ítems generaron mayor nivel de observaciones por parte de los participantes, particularmente en el instrumento de evaluación de pares académicos (Formato 3). Los comentarios estaban relacionados con la redacción de algunos enunciados, la posible ambigüedad de ciertos ítems y la necesidad de mejorar la claridad de algunas preguntas. Entre las fortalezas identificadas para este instrumento se destacó su capacidad para promover procesos de autorreflexión profesional por parte de los pares académicos, así como su potencial para fortalecer la reflexión ética y técnica sobre el ejercicio de evaluación externa.	
Comentarios importantes de los Consejeros del CNA	
Los Consejeros destacaron la importancia de revisar cuidadosamente la redacción de algunos ítems,	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com

Socialización ante los Consejeros del CNA	Registro Fotográfico
particularmente aquellos que podrían generar interpretaciones ambiguas o inducir respuestas condicionadas. Se realizó una aclaración conceptual relevante respecto al uso de los acuerdos normativos del sistema de acreditación. Se explica que el Acuerdo 01 del año 2025 aún no se encuentra en plena aplicación dentro de los procesos de evaluación, ya que su entrada en vigencia está prevista para el año 2027. Por lo tanto, los resultados relacionados con el uso de dicho acuerdo deben interpretarse teniendo en cuenta esta situación normativa.	

Calle 105ª No. 14-92 Oficina 413 316 468 6754
proyectos@invescor.com.co – consultores@avanceorganizacional.com