

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAMIENTO DE LA CARRERA DE ENFERMERIA UDLA



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAMIENTO DE LA CARRERA

La escuela de Enfermería tiene presencia en las tres sedes de la universidad desde sus orígenes, las que se ubican en: la Región Metropolitana con cuatro campus que abrieron la carrera el año 2008: Santiago Centro, La Florida, Providencia y Maipú; la Región de Valparaíso, con un campus en Viña del Mar; y en la Región del Biobío con la sede Concepción. El año 2013 hubo apertura de la carrera en un 5º campus, en la región metropolitana en Santiago Norte, sin embargo, los estudiantes de este campus se integran, a partir de 2015 a los campus ya consolidados en la región metropolitana.

Parte importante de la gestión académica de la Escuela se realiza en coordinación con los departamentos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Existen tres departamentos que tienen a su cargo áreas temáticas necesarias para dar cumplimiento a la gestión académica de todas las carreras de salud. Estos son: Departamento de Campos Clínicos, Departamento de Simulación y el nuevo Departamento de Salud Comunitaria.

Cada departamento está a cargo de un director, quien es responsable de dar las orientaciones académicas a los equipos profesionales que realizan funciones en esas áreas temáticas.

La directora de Simulación es la encargada de orientar y crear cursos de formación metodológica, construye, consensua y organiza, junto a los docentes de la sede, los contenidos educativos para la elaboración de los talleres de simulación que son parte importante para las asignaturas disciplinares. Se encarga de preparar los manuales de estudio para los estudiantes que se utilizan en los talleres de formación CES¹.

La Directora de Campos Clínicos, mantiene instancias de coordinación con las docentes coordinadoras de dichos lugares. Revisa los convenios de los centros de práctica, establece convenios con los nuevos centros de práctica institucional y supervisa el rol de las docentes coordinadoras de los campos clínicos, en relación a la supervisión institucional de estos centros. Mantiene reuniones quincenales con los centros de práctica, de modo de garantizar el cumplimiento de los acuerdos y conocer observaciones y sugerencias que realizan los equipos profesionales al desempeño de los estudiantes y docentes en las prácticas. De igual modo, se reúne periódicamente con los centros de práctica en convenio para garantizar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos adquiridos.

¹ Centros de Simulación

EL director del departamento de Salud Comunitaria coordina las asignaturas transversales de la línea de Intervención comunitaria, revisando la implementación de los contenidos teóricos de las asignaturas y la organización de las actividades prácticas, las que en la actualidad se registran y se presentan en el observatorio de trabajo territorial, creado por la Facultad de Ciencias de la Salud junto a la Facultad de Ciencias Sociales de la UDLA².

Diagrama funcional Carrera de Enfermería:

² Para mayor información ver la dirección web del observatorio: <http://www.beta.observatorioudla.cl/>

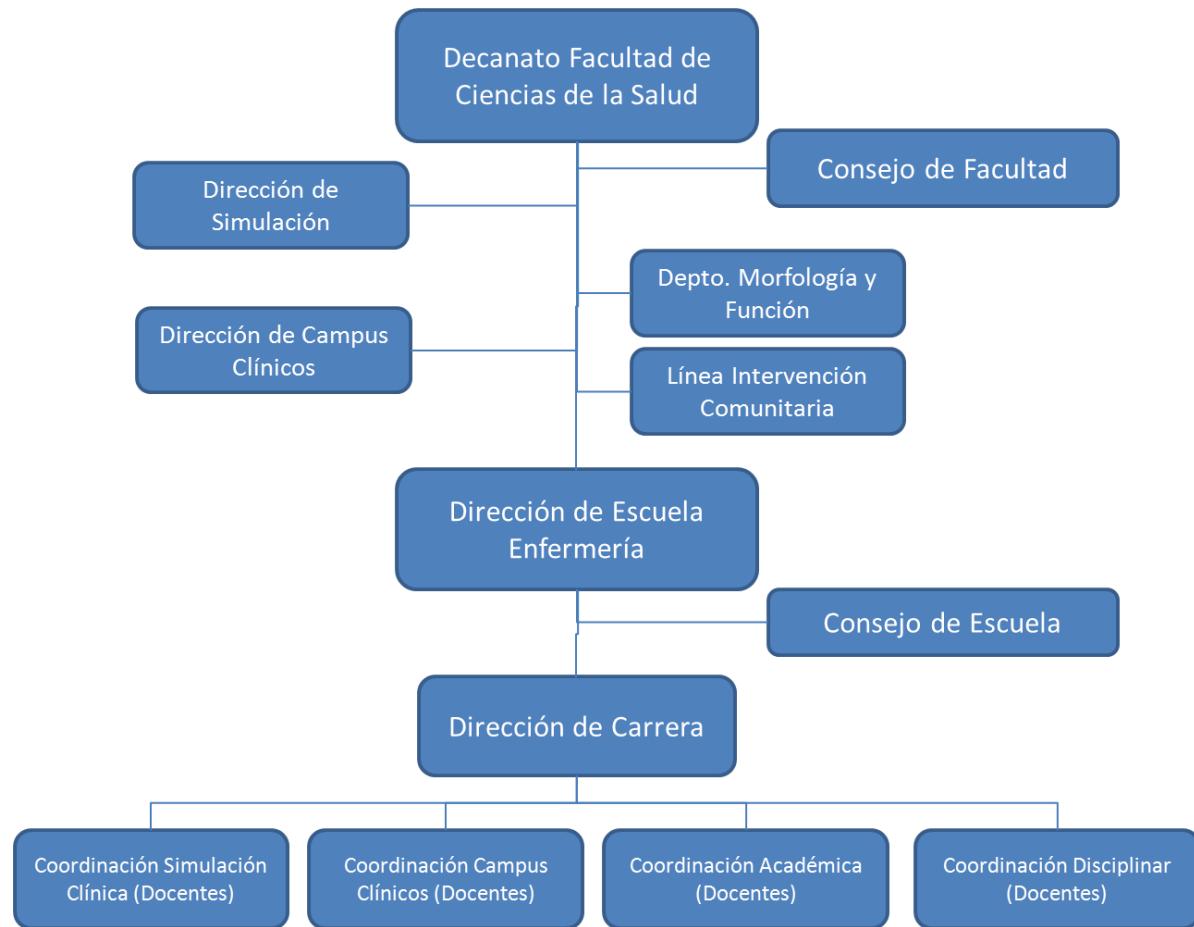


Figura N°2: Esquema de Trabajo Carrera de Enfermería

La Directora de Escuela tiene la tuición académica de las Directoras de Carrera de las Sedes. Diseña y define las orientaciones académicas de la carrera, siguiendo las políticas definidas por la Facultad de Ciencias de la Salud y las Directoras de la Carrera. Para realizar esta función, desde el año 2014, cuenta con el apoyo de una secretaria académica.

Cada sede de la carrera de enfermería, cuenta con una directora de carrera, quién es responsable de la gestión académica, administrativa y del cumplimiento del plan de estudios en su sede. Depende administrativamente de la dirección de gestión académica del campus y funcionalmente de la directora de escuela.

La directora de la carrera tiene a su cargo al equipo docente de simulación, docentes disciplinares y docentes coordinadores de campos clínicos y personal administrativo del centro de simulación³.

Los docentes coordinadores de campos clínicos, dependen administrativamente de la gestión operativa de campos clínicos, y colaboran activamente con el Director de Carrera, en el seguimiento de docentes guías de práctica y en el avance académico de los estudiantes. Supervisan las actividades académicas-administrativas de los centros de práctica, para la correcta ejecución de las actividades prácticas y teóricas establecidas en los programas de estudio.

Los docentes de simulación realizan simulación clínicas como apoyo a la docencia de pregrado., La directora de simulación vela por una correcta implementación de los contenidos y de la metodología de simulación clínica en cada asignatura que la tiene definida en su programa.

La estructura de la escuela de enfermería es funcional y cumple con la misión y propósitos declarados. Los cargos están definidos a través de descripciones de cargos específicos Los docentes que trabajan en la escuela tienen un perfil de cargo definido. Los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación de cargos están a cargo de las directoras de carrera con los

³ Las descripciones de cargos se encuentran registradas en el área de RRHH y están disponibles en la carrera.

procedimientos estipulados por la Dirección de Recursos Humanos. Las funciones y la orgánica, se encuentran explicitadas en capítulos anteriores de este informe.

Las autoridades de la carrera poseen las calificaciones e idoneidades necesarias para cumplir cabalmente con sus funciones y responsabilidades.

El siguiente listado muestra las autoridades de la Carrera y su formación:

NOMBRE	CARGO	FORMACIÓN ACADÉMICA
<i>Isabel De Ferrari Fontecilla</i>	Directora Escuela de Enfermería	Enfermera, Universidad de Chile. Diplomada en Políticas Publicas de FLACSO. Tesista, Magister en docencia Universitaria, MDU-UDLA
<i>Beatriz Arteaga</i>	Directora de carreras Campus Maipú	Enfermera Matrona, Licenciada en Enfermería, Pontificia Universidad Católica de Chile. Diploma en Gestión de Instituciones de Salud, Universidad de Chile. Cursando Magíster en Docencia Universitaria, Universidad de Las Américas.
<i>Victoria Aravena C.</i>	Directora de Carrera Campus La Florida	Enfermera, egresada Universidad de Concepción, diplomado en geriatría y gerontología UCH. 2002
<i>Alejandra Ravanal</i>	Directora de Carreras Campus Providencia	Enfermera. Universidad Mayor; Diplomada en Metodología de la investigación Cuantitativa U. de Chile; Diplomada en prevención y

		control de infecciones asociadas a la atención en salud. PUC
<i>Lilian Espinosa</i>	Directora de carreras Campus Santiago Norte y Santiago Centro	Enfermera, Licenciada, Diplomada en Educación Superior Univ. Católica de Chile, especialidad oncología adulto.
<i>Paola Ruiz A.</i>	Directora de carreras Campus Viña del Mar	Enfermera, Licenciada. Magister en Gestión Educacional
<i>Lesly Costa</i>	Directora de carreras Campus Concepción	Enfermera de la Universidad de Chile. Diplomado en Intervención Familiar, Universidad de Concepción. Diplomado en registros y estadísticas para la gestión de información en Salud, Universidad San Sebastián –MINSAL.

Tabla N°15: Listado de Autoridades relacionadas directamente con la carrera

Mecanismos de evaluación de Desempeño de autoridades, profesores y personal de apoyo académico.

La escuela de enfermería se asegura el cumplimiento de la calidad de sus procesos de docencia a través de los siguientes procedimientos:

- Procedimiento de Validación Docente
- Evaluación cumplimiento propósitos de la carrera de objetivos y metas
- Evaluaciones de cumplimiento de indicadores académicos, por medio de (BI⁴)
- Análisis de la evaluación docente de estudiantes

PROCESOS DE COMUNICACIÓN INTERNA

En cuanto a la comunicación y sistemas de información establecidos al interior de la Carrera y de la Facultad se encuentran los siguientes:

⁴ Business Intelligent

Consejo de Facultad: instancia informativa, de coordinación, resolutiva, quincenal. Se realiza cada 15 días. Es presidida por el Decano. Participan directoras de Escuela carreras de la salud, y directores de depto. Campos Clínicos, Simulación, Línea de Intervención Comunitaria

Consejo de Escuela: instancia de información, coordinación, ejecutiva y resolutiva. Presidida por la Directora de Carrera participan directoras de carreras y secretaria académica. Se reúnen cada 15 días.

Comité Curricular: instancia de comunicación y de coordinación. Cumple el rol de asesoría académica a la Directora de Escuela. Es presidida por la Secretaria académica. Asisten directora de Escuela Docentes disciplinarios, y docentes invitados.

Reuniones con Académicos: reunión informativa entre Directores de Carrera y los docentes que imparten docencia en las diferentes sedes de la UDLA. Se realiza en forma semestral. Es informativa, otorga lineamientos generales para la docencia en la carrera.

Reunión Directoras carrera con docentes plantas: reunión informativa entre directores de Carrera, docentes disciplinarios, coordinadores campos clínicos, y docentes de simulación. Es informativa, de coordinación, ejecutiva y resolutiva. Se realiza quincenalmente.

Reunión con Departamento de Campos clínicos: instancia de comunicación, coordinación, ejecutiva, resolutiva. Se reúne la directora de campos clínicos, la directora de la escuela y las coordinadoras de campos clínicos. Se evalúa el cumplimiento del programa de prácticas integradas.

Reuniones Trasversales: Dirección escuela, director programa de intervención comunitaria y directora de simulación, directoras de carrera. Temas de seguimiento, evaluación y coordinación de las asignaturas de las diferentes líneas curriculares de la carrera.

Reunión Directoras carrera con centro de alumnos: Se trasmiten temas relacionados con la satisfacción de los alumnos. Es presidida por la directora de carrera y los alumnos que integran el centro de alumnos.

Reunión Directoras Carrera y alumnos de Sede: Reunión informativa al comienzo de los semestres.

RECURSOS HUMANOS

La Carrera de enfermería posee una dotación académica que en número, dedicación y calificaciones, satisface el conjunto de funciones definidas en sus propósitos. Estos se concentran de preferencia en ámbitos de docencia.

A continuación se presenta la evolución de académicos que trabajan para la Carrera

Dotación Docente	2011	2012	2013
<i>Nº docentes jornada completa</i>	38	54	75
<i>Horas docentes jornada completa.</i>	1710	2430	3375
<i>Nº docentes media jornada</i>	10	9	
<i>Horas docentes media jornada</i>	225	202,5	
<i>Nº docentes contratados por hora</i>	303	323	388
<i>Horas docentes contratados por hora</i>	9511,6	11259,6	11407,0
Total docentes	351	386	463
Total horas	11446,6	13892,1	14782

Tabla 17: Número y horas (cronológicas) de docencia según jornada de contrato

Al 2013, la carrera tenía 463 docentes, de los cuales, 75 correspondían a docentes jornadas completa, los que impartían 3375 horas cronológicas de docencia.

Los Docentes jornadas completa han ido aumentando progresivamente a través del tiempo, aumentándose en un 40% en promedio cada año. La cantidad de horas de docencias realizadas por los docentes planta, han aumentado. De un 15% de horas realizadas por docentes jornada completa en el año 2011 a un 23% durante el 2013.

El siguiente cuadro muestra la evolución, en relación al grado académico de los docentes de la carrera

Nº de docentes según grado académico	2011	2012	2013
Nº Doctores(PhD)	9	9	10
Nº Magister	68	69	91
Nº Licenciados o titulados	274	308	362
Nº No titulados ni graduados	---	---	---
Total	351	386	463

Tabla 18: N° de Docentes según grado Académico.

Respecto a los docentes con postgrado, el año 2013 eran 101, lo que representa el 22% del total de docentes que realizan clases en la carrera. Esta cifra aumentó en un 2% en comparación al año anterior.

En cuanto al tramo de edad de los docentes, entre el 2011 y 2013, la proporción de docentes, se ha mantenido estable a través del tiempo. Para el 2013, el 47% de los docentes poseen menos de 35 años y el 49% corresponde a docentes entre 35 y 65 años, sólo el 3%, corresponde a docentes con más de 65 años de edad.

Se puede concluir que los docentes tienen experiencia profesional e idoneidad en términos de calificación académica. Esto de reafirma con la consulta a informantes claves, en la cual el 79% de los estudiantes y el 77% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que los docentes que participan en la Carrera son idóneos

Procedimiento de contratación

La idoneidad del recurso humano que ejecuta roles de administración académica en la Carrera, está dada por el procedimiento de contratación establecido para estos fines por la Institución.

En el caso de los profesores de planta, la Facultad de Ciencias de la Salud, y en este caso la Dirección de la Escuela de Enfermería, acuerda con la Dirección de Carreras de la Sede, la de un cargo o contratación de horas de docencia para la adecuada atención de la carrera. A partir de un perfil docente consensuado que identifica las características esenciales de formación y experiencia que debe tener el académico, se inicia el proceso de contratación que sigue, en adelante, las condiciones generales de contratación de personal desarrolladas por la Universidad.

Para estos efectos la Subdirección de Desarrollo Organizacional, Selección y Comunicaciones da inicio al proceso de Reclutamiento y Selección, en el cual la autoridad solicitante participa a través de la entrega de currículos y/o presencialmente en las entrevistas. Entre esta Subdirección y la autoridad que hace el requerimiento, se determina la forma de convocatoria, la que puede ser interna o externa. Los postulantes pasan por una evaluación consistente en entrevistas individuales con las personas competentes dependiendo de la especialidad del cargo.

Todos los postulantes preseleccionados son sometidos a una evaluación psicolaboral. Una vez realizada esta evaluación, se asignan puntajes y se procede a la entrevista final para tomar la decisión de contratación.

En el caso de los profesores de asignatura, la Facultad, y en este proceso la Dirección de la Escuela de Enfermería, ha definido un perfil docente acorde a cada asignatura, que es conocido por todos los estamentos que deben organizar la docencia en las Sedes. Este perfil identifica las características esenciales de formación y experiencia que debe tener el académico que imparte dicha asignatura.

El cumplimiento del perfil es una condición la selección de los docentes. Luego de evaluar si el profesor cumple con los requerimientos del perfil, el Director de Escuela valida al profesor en el Sistema de Registro Docente⁵, aprobando sus condiciones para dictar la asignatura. Por último, el Director de Carreras de la Salud de la Sede/Campus, asigna el curso al profesor que ha sido validado por el Director de Escuela.

Ambos procedimientos de incorporación de profesionales de planta como por horas, se realizan considerando aspectos de desarrollo académico y profesional, además de los propósitos y objetivos de la Institución y de la Unidad, en función de lo indicado en la Misión de la Universidad. Estos procedimientos de público conocimiento y no dependen del juicio unipersonal, lo que es consistente con el modelo matricial de gestión institucional.

⁵ El Sistema de Registro Docente es una plataforma web en la cual para ser contratado como docente en UDLA, cada profesor debe registrarse con su CV y antecedentes de respaldo académico y profesional.

Promoción

En cuanto a la promoción del cuerpo docente, Universidad de Las Américas ha institucionalizado un proceso continuo de jerarquización de sus académicos iniciado en 2007 mediante la aplicación del Reglamento Académico del 27 de mayo, Decreto N° 25052007-01. Dicho reglamento establece los derechos y deberes del cuerpo académico, las categorías de docentes y los procedimientos para el ingreso, promoción y remoción de los académicos. El artículo 2º del reglamento señala que se entenderá por académico de la Universidad de Las Américas la persona que realiza una o más de las siguientes funciones: docencia, investigación, extensión universitaria, asistencia técnica, administración académica y servicio universitario y que tenga una dedicación de al menos media jornada de trabajo y cuyo contrato laboral se encuentre vigente. En virtud de estas disposiciones, la universidad jerarquizó a sus docentes.

En los últimos dos años, el proceso de jerarquización docente ha ocupado un sitio destacado en la gestión del área académica. Al respecto, con fecha 26 de mayo de 2010, la Junta Directiva aprobó el Reglamento del Docente, aplicable a los académicos de la universidad. A partir de este Reglamento se estableció un procedimiento de jerarquización que se adapta a la realidad y requerimientos de UDLA, y que incorpora a todos los profesores de la universidad.

Universidad de Las Américas es una institución abierta y, en esta etapa de su desarrollo, predominantemente docente. La selección de los profesores se hace en función de las asignaturas que se imparten. La carrera académica de una universidad docente debe incluir a todos los profesores, independiente de su situación contractual.

Para dar inicio a la jerarquización de los docentes de UDLA se crea una Comisión Superior de Evaluación Docente⁶ y una Comisión de Evaluación de cada Sede⁷. En este proceso se analizan los currículos de los profesores ingresados al Registro Docente, se verifica la evidencia acompañada y la comisión de sede o campus y se propone una categoría para cada docente.

La Comisión Superior de Evaluación Docente determina las normas aplicables para la asignación de puntajes en cada categoría. Es importante tener en cuenta que, dadas su misión y su visión, la universidad necesita profesores con formación académica y profesionales con experiencia en el campo laboral. Por ello, las pautas de evaluación establecen ponderaciones equivalentes entre trayectoria académica y ejercicio profesional⁸.

La Comisión Superior de Evaluación Docente examina las propuestas de las comisiones de sede y campus para las categorías de profesores asociados y titulares, para luego confirmar o rectificar la evaluación conforme a criterios uniformes que permiten una aplicación homogénea del Reglamento Docente en toda la universidad.

En el primer semestre de 2011, la sede Concepción inició el proceso de jerarquización. A comienzos del segundo semestre, esta sede presentó a la Comisión Superior de Evaluación a los profesores que, a juicio de la Comisión de Evaluación de Sede, reunían los requisitos establecidos en el reglamento para las categorías de Profesor Asociado y Titular. El proceso de jerarquización de profesores de UDLA continuó durante el segundo semestre de 2011 en la sede de Viña del Mar y se completó durante el año 2012 en todos los campus de la Región Metropolitana⁹, abarcando un total de 2.429 docentes, de los cuales 70 fueron jerarquizados como profesores Titulares, 339 como Asociados, 1.695 como Asistentes y 164 como Ayudantes. Los profesores titulares y los asociados

⁶ La Comisión Superior de Evaluación Docente es un cuerpo colegiado presidido por la Vicerrectora Académica y constituido por cinco académicos, un representante del sector empresarial y un académico externo cuya función principal es ratificar o rechazar la jerarquía académica de los docentes, propuesta por las comisiones de jerarquización establecidas en cada sede de la universidad.

⁷ En el caso de la Sede Santiago se establecieron Comisiones de Campus para agilizar el proceso de jerarquización.

⁸ Ver pauta de evaluación en: Reglamento de Jerarquización UDLA (Disponible en la Dirección de Calidad)

⁹ Informe de los resultados obtenidos en el proceso de Jerarquización Docente UDLA (Disponible en la Dirección de Calidad).

conforman el claustro de profesores de los distintos campus y los profesores titulares de UDLA forman el claustro de titulares que asesora al Rector. Los claustros de campus y sedes comenzaron a constituirse en la medida en que fueron concluyendo los procesos de jerarquización; su tema de reflexión durante todo este período ha sido la calidad de la docencia.

Seleccionar a docentes que cuenten con el perfil del profesor UDLA, que combina conocimientos académicos, experiencia profesional y compromiso con su tarea docente, es una labor que realizan en conjunto la academia a nivel central y las sedes y campus a nivel local a través del Registro Docente.

El establecimiento de una carrera docente en la institución ha permitido contar con información actualizada acerca de todos los profesores de la universidad y con un Registro Docente que contiene información relevante sobre las competencias académicas y profesionales de los docentes. De este modo se facilita la contratación de profesores en las sedes y campus realizada por los directores de carrera y validada por los directores de escuela¹⁰.

Desarrollo académico y perfeccionamiento

La Vicerrectoría Académica (VRA) es responsable de definir todos los aspectos relativos al desarrollo académico de los docentes que trabajan en UDLA. Por su parte, las vicerrectorías de sede y sus respectivos directores de gestión académica están encargados de administrar los servicios a docentes y estudiantes.

Actualmente, la universidad cuenta con varias líneas de perfeccionamiento docente:

¹⁰ Ver en Registro Docente UDLA <http://registrodocente.udla.cl/ingreso.aspx>

- En particular, desde la VRA se coordinan espacios que proveen diversos recursos para fortalecer y actualizar el desempeño docente, como conferencias interactivas vía web (webinar), tutoriales de auto instrucción, la posibilidad de publicar, compartir y comunicarse con todos los profesores de las universidades de la red *Laureate*, enlaces a revistas y publicaciones profesionales de alta calidad que son de libre acceso y el *Faculty Training and Online Teaching*, curso ofrecido por la red a solicitud de la universidad.
- La política de perfeccionamiento académico consiste en ofrecer a los académicos de tiempo parcial y completo oportunidades para mejorar sus calificaciones académicas en dos líneas: mejoramiento del idioma inglés y mejoramiento de la docencia universitaria. En el primer caso, se ofrece, a muy bajo costo, el programa *Global English* a todos los académicos de la institución. Este programa utiliza un avanzado proceso de enseñanza y aprendizaje apoyado por innovadoras herramientas tecnológicas. En el segundo caso, los docentes pueden perfeccionarse en forma gratuita mediante módulos auto-instructivos que tienen una duración de 20 horas y tratan temas como las enseñanza basada en problemas, el trabajo colaborativo o la andrología.

Evaluación docente

En el proceso de evaluación docente se considera el modelo educativo–formativo de la Universidad, centrado en el estudiante y en la transferencia de conocimientos y destrezas orientados al ejercicio de las profesiones. Desde este punto de vista, resulta crítica la sintonía entre las destrezas pedagógicas del académico para la asignatura de que se trate y su conocimiento disciplinario. Para ello la Escuela entrega un perfil docente para cada asignatura disciplinar, tal como ya se ha señalado, de manera que los estamentos que

organizan la docencia en Sedes/Campus estén informados de las características esenciales de la asignatura que deba impartir un determinado docente y su grado de afinidad necesaria con los contenidos.

La calidad de la docencia es evaluada al término de cada periodo lectivo a través de la encuesta docente a alumnos, instrumento institucional aplicado al final de cada semestre y una evaluación académica realizada por la Dirección de Carreras de Educación en cada Sede. La evaluación considera información respecto a la responsabilidad académica y administrativa de los docentes.

Los resultados de la evaluación obtenidos en cada asignatura y sección¹¹ impartida son revisados por el Vicerrector de Sede/Campus, Director de Gestión Académica, el Director de Escuela respectivo y Decano. En aquellos casos que el docente es mal evaluado la directora de carrera lo informa al consejo de la escuela y se toma la decisión pertinente. Si es un docente part time no se les otorga más asignaturas en la UDLA.

La carrera cuenta con el apoyo de personal técnico y administrativo radicado en las Sedes donde se dicta la Carrera, principalmente para la gestión de infraestructura especializada.

En la consulta a informantes claves, el 63% de los estudiantes y el 68% de los egresados, indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la cantidad del personal administrativo es adecuada. No obstante, el 33% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con este punto. Al respecto, la carrera tiene adecuados recursos humanos destinados a las actividades académicas, pero se aprecia una falta de docentes que se dediquen a los procedimientos administrativos de la carrera, los que resultan ser de alta demanda y complejidad, como por ejemplo, el trabajo de asignación de rotaciones para pasos prácticos.

¹¹ Resultados disponibles en la Dirección de Escuela

Respecto a la actualización de los conocimientos de los docentes, el 91% de los estudiantes están de acuerdo o muy de acuerdo con que ellos están actualizados y el 86% de los estudiantes indican que son buenos docentes. Asimismo, el 98% de los egresados indican que los profesores estaban al día en el conocimiento teórico y práctico de la disciplina y eso era evidente en sus clases.