



# **INFORME DE AUTOEVALUACIÓN ESCUELA DE ENFERMERIA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD 2014

**CONTENIDOS**

|  |            |
|--|------------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>3</b>   |
| <b>2. MARCO DE REFERENCIA .....</b>  | <b>5</b>   |
| 2.1 PRESENTACIÓN GENERAL UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS.....                      | 5          |
| 2.1.1 <i>Historia</i> .....  | 5          |
| 2.1.2 <i>UDLA en la Actualidad</i> .....                                       | 6          |
| 2.2 PRESENTACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.....                         | 11         |
| 2.3 PRESENTACIÓN LA CARRERA ENFERMERÍA .....                                   | 18         |
| 2.3.1 <i>Misión, Visión y Propósitos de la Carrera de Enfermería</i> .....     | 20         |
| 2.3.2 <i>Estructura Curricular y Plan de Estudio</i> .....                     | 22         |
| 2.3.3 <i>Estructura Organizacional y Funcionamiento de la Carrera</i> .....    | 25         |
| <b>3. ANÁLISIS DE CRITERIOS POR DIMENSIONES .....</b>                          | <b>28</b>  |
| 3.1 DIMENSIÓN PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS .....                              | 28         |
| 3.1.1 <i>Perfil de Egreso y Estructura Curricular</i> .....                    | 28         |
| 3.1.2 <i>Efectividad del proceso de Enseñanza – Aprendizaje</i> .....          | 43         |
| 3.1.3 <i>Resultados del Proceso de Formación</i> .....                         | 49         |
| 3.1.4 <i>Vinculación con el Medio</i> .....                                    | 59         |
| 3.1.5 <i>Análisis del Perfil de Egreso y sus Resultados</i> .....              | 65         |
| 3.2 DIMENSIÓN CONDICIONES DE OPERACIÓN.....                                    | 69         |
| 3.2.1 <i>Estructura organizacional, administrativa y financiera</i> .....      | 69         |
| 3.2.2 <i>Recursos Humanos</i> .....  | 83         |
| 3.2.3 <i>Infraestructura, Apoyo Técnico y Recursos para la Enseñanza</i> ..... | 91         |
| 3.2.4 <i>Análisis Condiciones de Operación</i> .....                           | 100        |
| 3.3 DIMENSIÓN CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN.....                                | 104        |
| 3.3.1 <i>Propósitos</i> .....  | 104        |
| 3.3.2 <i>Integridad</i> .....  | 110        |
| 3.3.3 <i>Análisis de la Capacidad de Autorregulación</i> .....                 | 114        |
| <b>3 ANÁLISIS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN .....</b>                          | <b>116</b> |
| 4.1 CLARIDAD Y COMPRENSIÓN.....  | 116        |
| 4.2 CONDUCCIÓN DEL PROCESO .....   | 116        |
| 4.3 CAPACIDAD DE GENERACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SUSTANTIVA .....         | 118        |
| 4.4 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PROCESO .....                            | 119        |
| 4.5 APRECIACIÓN GENERAL DEL PROCESO COMO EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE .....      | 119        |
| <b>4 CONCLUSIONES Y PLAN DE MEJORAMIENTO .....</b>                             | <b>121</b> |

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los resultados del proceso de autoevaluación desarrollado por la carrera de Enfermería de la Universidad de Las Américas.

La Carrera otorga el grado académico de Licenciado en Enfermería y el título profesional de Enfermera(o).

El proceso de autoevaluación ha permitido verificar el estado de avance e implementación del plan de estudios de la carrera y reflexionar sobre su quehacer y la formación y desarrollo de los estudiantes de pregrado y egresados. Este es un aporte al desafío declarado por la Institución, de estar constantemente mejorando e innovando en metodologías educativas de acuerdo a los cambios sociales, culturales, tecnológicos y demográficos.

El Cuerpo del Informe se estructura de la forma siguiente: el Capítulo II, luego del Índice y de esta Introducción, presenta, en primer término, un sucinto marco referencial que da cuenta de la historia de la Universidad y de sus actuales definiciones; de lo que ha sido el desarrollo de la Facultad de Ciencias de la Salud, considerada la Unidad dentro de este proceso de autoevaluación y de la Carrera propiamente tal. El Capítulo III, expone una descripción actualizada de la Carrera, siguiendo los estándares establecidos en los nueve criterios evaluativos propuestos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), destacándose fortalezas y debilidades en cada uno de ellos.

Se ha estructurado esta parte del informe en torno a las tres dimensiones que plantea el Manual para el Desarrollo de Procesos de Autoevaluación<sup>1</sup>:

## a. Perfil de Egreso y Resultados

- Perfil de egreso.
- Estructura curricular.
- Efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Resultados del proceso de formación.
- Vinculación con el medio.

---

<sup>1</sup> Ver Manual para el desarrollo de procesos de autoevaluación. CNA - Chile

### **b. Condiciones de Operación**

- Estructura organizacional, administrativa y financiera.
- Recursos humanos.
- Infraestructura, apoyo técnico y recursos para la enseñanza.

### **c. Capacidad de Autorregulación.**

- Propósitos
- Integridad

Luego, el Capítulo IV presenta un análisis acerca del proceso de autoevaluación: claridad y comprensión, conducción, capacidad de generar y analizar información relevante, cumplimiento de objetivos y apreciación general del proceso como experiencia de aprendizaje.

Finalmente, el Capítulo V presenta el Plan de Mejoramiento que contiene los compromisos de acción para asegurar la calidad de la formación impartida en el marco del Plan Estratégico de la Facultad y de la Universidad.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 Presentación General Universidad de Las Américas

#### 2.1.1 Historia

Universidad de Las Américas (UDLA) fue fundada en noviembre de 1987 e inició sus actividades académicas el año 1989 en las dependencias en que funciona hoy día el campus Providencia de la Sede Santiago.

La Institución fue concebida por sus fundadores como un proyecto académico abierto y pluralista, que debía contribuir al desarrollo intelectual y cultural de la sociedad y sus integrantes, y difundir valores y principios de la humanidad.

Desde sus inicios, la UDLA se ha destacado por ser impulsora del aumento de la cobertura de la educación superior en Chile, al permitir el acceso a una formación universitaria integral a personas de diverso origen, características y condición con manifiesto interés en una carrera universitaria.

El devenir histórico de la Universidad de Las Américas puede ser presentado a la luz de cuatro etapas claramente diferenciadas:

- **PRIMERA ETAPA:** desde los años 1987 al 1997, cubre el período comprendido entre la fundación de la Universidad y la obtención de la autonomía institucional. En dicho período se define la filosofía que caracteriza a UDLA como una universidad orientada a contribuir a la formación de calidad de amplios sectores de la población, colaborando a su inserción laboral.
- **SEGUNDA ETAPA:** entre los años 1997 al 2000, se caracteriza por el afianzamiento del Proyecto Institucional, el análisis y definición de los lineamientos de un plan de expansión destinado a llevar a la UDLA a distintas regiones del País. El crecimiento proyectado se basó en el análisis de la demanda de educación universitaria por parte de nuevos sectores sociales, materializando en Chile una tendencia que es mundial y en la decisión de satisfacer estos nuevos requerimientos. Para su ejecución la Institución se dio a la búsqueda de un socio estratégico especializado en la educación superior cuya integridad, experticia y respaldo financiero hicieran viable el crecimiento propuesto. Es así, como en el año 2000, Sylvan Learning Systems Inc., hoy Laureate International Universities, se incorporó a la propiedad de UDLA, marcando el inicio de la tercera etapa.

- **TERCERA ETAPA:** desde el año 2000 hasta mediados del año 2006, está marcada por el crecimiento de UDLA como puesta en marcha del plan desarrollado en la etapa anterior, en respuesta a la creciente demanda de diferentes sectores de la población en busca de una formación universitaria accesible, relevante, y a la disposición de los recursos necesarios para sustentar el crecimiento. El fin de esta etapa coincide con el retiro del grupo fundador como sostenedor y la asunción de Laureate como sostenedor único de la institución.
- **CUARTA ETAPA:** iniciada en el mes de Septiembre de 2006, está marcada con la presencia de Laureate como único sostenedor teniendo como eje fundamental el crecimiento con calidad y una nueva administración. Esto implica un fortalecimiento de los procesos iniciados en 2005 tendientes a una consolidación que permita sentar las bases para sostener el desarrollo institucional en los años venideros. Manteniendo su autonomía y su apego a la filosofía original del Proyecto Institucional, UDLA profundiza su compromiso de ser una fuente de formación de profesionales para las necesidades de empleabilidad, emprendimiento y responsabilidad social de Chile del mañana.

### 2.1.2 UDLA en la Actualidad

La Institución es una universidad abierta, accesible, distribuida geográficamente y profesionalizante y así lo declara en su misión y en su plan de desarrollo estratégico.

UDLA está comprometida con el esfuerzo significativo de Chile para ampliar el acceso a la educación superior y mejorar la gran base de capital humano que el país requiere para su desarrollo.

La Institución ha definido con claridad su proyecto educativo, tiene una misión, visión y objetivos estratégicos conocidos, valorados y compartidos por la comunidad universitaria y un plan de desarrollo estratégico coherente con estas definiciones.

En cuanto a sus definiciones estratégicas fundamentales se tiene:

#### **Visión**

*Queremos ser líderes en docencia en aquellas carreras de alta convocatoria, entregando una educación de calidad a todo aquel que aspire a una experiencia universitaria profesionalizante.*

*Queremos ser reconocidos por entregar un servicio de calidad y por contar con una red internacional tangible, donde la excelencia en la docencia y el servicio sean las bases para formar profesionales que puedan desarrollarse exitosamente en el mundo del trabajo.*

### **Misión**

*Proveeremos las prácticas y metodologías de docencia que incentiven el aprendizaje para una amplia y heterogénea población estudiantil de jóvenes y adultos que buscan los conocimientos y las destrezas para acceder o progresar en el emprendimiento individual o en el mundo laboral.*

*Proveer una educación superior al alcance de las mayorías, que contribuye a mejorar la gran base de capital humano que el país requiere para su desarrollo.*

### **Nuestro proyecto**

- Somos una universidad docente de pregrado que ofrece la oportunidad de obtener un título profesional, para insertarse y desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral.
- Buscamos dar oportunidades de estudio según la vocación de quienes confían en nuestro proyecto. Asimismo, somos una alternativa para quienes estando en el mundo del trabajo, aspiran a un título universitario.
- Tenemos una vocación nacional con el fin de dar acceso a todos quienes aspiran a incorporarse a la educación superior universitaria.

Para cumplir apropiadamente con estas declaraciones el modelo de gestión de UDLA, centrado en el estudiante, tiene como principal objetivo asegurar la calidad del servicio educativo que se entrega, tanto en los aspectos académico-formativos como en la atención de sus necesidades y requerimientos.

Su organización descentralizada fomenta el liderazgo de las unidades directivas, al tiempo que se favorece la coordinación permanente, a través de espacios formales de comunicación en los cuales se estimula el trabajo en equipo.

Actualmente, el tamaño y la dispersión geográfica de UDLA exigen una gestión institucional eficiente, tanto a nivel central como en cada una de las sedes y campus que prestan servicio directamente a los estudiantes y profesores.

En el modelo matricial UDLA existe una separación de funciones imprescindible para que en una organización de sus características exista la necesaria tensión creadora u oposición de intereses. La dimensión "corporación" es la que determina las políticas, fija los objetivos y aprueba los

presupuestos; la dimensión "académica" determina el diseño curricular, los contenidos de los programas, la definición de los perfiles de egreso y la definición de los perfiles de los profesores que dictan las asignaturas; la dimensión "geográfica" opera las sedes y es responsable de la administración docente y de garantizar un buen servicio a nivel local, tanto a los estudiantes como a los docentes.

Este modelo de gestión implica desarrollar fuertes liderazgos, tanto a nivel central como en las sedes y al mismo tiempo fortalecer los canales de comunicación, en especial entre las unidades directivas superiores de la administración y las netamente académicas como las autoridades que componen las Facultades, para garantizar la coherencia institucional.

Todo ello configura la identidad y la cultura propia de UDLA de la que forma parte el proceso de autoevaluación y mejoramiento continuo.

## **Elementos de Desarrollo Estratégico**

### **Propósitos institucionales**

Universidad de Las Américas, habiendo considerado, por una parte, como cumplidos los propósitos declarados en el Plan de Desarrollo Estratégico 2009-2012, y por otra, en consistencia con su Visión y Misión ya declarada, se ha planteado los siguientes propósitos institucionales para el período 2013–2016, de modo de asegurar un crecimiento coherente y estable para su actual momento de desarrollo:

1. Concretar el proyecto institucional mediante el fortalecimiento de las competencias que distinguen el proceso formativo de UDLA, a través de la mejora de los mecanismos claves de desarrollo institucional, académico y operativo.
2. Consolidar el Modelo Pedagógico UDLA.
3. Mejorar los procesos de gestión de UDLA, teniendo como principal foco la calidad de la experiencia educativa del estudiante.

En la perspectiva del aseguramiento de la calidad, la Universidad cuenta con acreditación en once carreras y estuvo acreditada institucionalmente desde 2008 a 2013. En octubre de 2013, la CNA decidió no acreditar a la UDLA según consta en la Resolución N°230 de dicho año y ratificada por el Consejo Nacional de Educación mediante el Acuerdo N°12 de enero de 2014.

Más allá del impacto evidente que provocó esta decisión en nuestra comunidad, fue un elemento de cohesión que potenció la puesta en marcha de una serie de aspectos ya considerados en el

Plan Estratégico de Desarrollo actual, pero con una reflexión mayor. En esa línea, algunas de las áreas en las cuales está trabajando la Universidad se refieren a:

**a) Profundización y perfeccionamiento del Modelo Educativo UDLA:** en un trabajo colaborativo con decanos, directores de institutos y directores de escuela, se ha efectuado una revisión de este modelo educativo de manera que se constituya en una guía que otorga identidad y permite generar los hábitos y normas institucionales que conformen una cultura que, compartida por los diferentes actores universitarios, explicita los valores, preferencias, aspiraciones y compromisos de la Institución en materia formativa.

En directa relación con el Modelo Educativo, UDLA se ha planteado como meta contar con todas sus carreras acreditadas en el mediano plazo. En estos momentos la Institución se encuentra en etapa de análisis y de trabajo para acreditar voluntariamente, a lo menos, 22 carreras de aquí a dos años.

**b) Fortalecimiento del cuerpo académico:** Para UDLA, el aprendizaje se juega en la sala de clases. Por ello es que la Universidad inició en 2012 la contratación de líderes académicos, proceso que hoy se aceleró para fortalecer la planta docente, tanto en cantidad como en capacitación y perfeccionamiento. En ese sentido, hay tres aspectos a destacar:

- Formalización de los procesos de contratación de docentes. Se ha concluido la primera etapa de contratación de docentes y se está en la segunda fase.
- Segunda etapa de jerarquización docente para incorporar al proceso a los profesores nuevos y a aquellos que hayan culminado estudios o mejorado su desempeño profesional y puedan optar a una categoría superior.
- Profesionalizar la docencia universitaria. Con ese objetivo se estableció el Magíster en Docencia Universitaria. Comenzó en agosto de 2013 y está abierto el proceso de selección de 120 cupos para la segunda versión que se inició en el 2014. Asimismo, en el portal docente se encuentran disponibles cursos de capacitación que abarcan diferentes aspectos de la función académica y que sirven al objetivo del mejoramiento continuo de las competencias de los docentes UDLA.

**c) Sello UDLA:** los valores inmersos en la formación de UDLA han venido delineándose en el trabajo docente durante los 25 años de vida de la Institución. Hoy se está en condiciones de potenciar ese sello a través de las mallas curriculares y de una serie de actividades y

programas que conecten a los estudiantes con los valores que se desea transmitirles: ética profesional, compromiso comunitario y responsabilidad ciudadana.

- Incremento de las acciones y los vínculos de los estudiantes con la comunidad. Interesa que desde su disciplina los estudiantes puedan aportar al desarrollo del país, tanto en las prácticas que realizan durante su formación, como en las asignaturas transversales de intervención comunitaria y en el trabajo solidario.
- La ética profesional es fundamental. Los estudiantes deben tener una formación disciplinar y valórica, que oriente la labor que deben ejercer en la sociedad. Se están repotenciando estos aspectos e incorporándolos en el día a día de nuestro quehacer.

**d) Investigación:** como universidad, se cuenta con una amplia experiencia en aprendizaje y metodologías docentes. Por ello, en la actual etapa de desarrollo institucional es posible establecer ciertas líneas de investigación ligadas a la experiencia y capacidades existentes. En este sentido, el Centro de Investigación en Docencia de las Matemáticas, se encuentra desarrollando un programa de investigación en docencia aplicada a la construcción de módulos pedagógicos en aulas virtuales. Por su parte, la Facultad de Ciencias de la Salud tiene proyectado el Centro de Investigación en Intervención Comunitaria. En la primera etapa, el centro está desarrollando un Observatorio de Intervención Comunitaria, cuyo objetivo es sistematizar, documentar y evaluar los procesos que protagonizan los alumnos UDLA en convenio con las municipalidades. Por último, se ha iniciado una línea de investigación a partir de la información institucional existente. La intención es contar con un Centro de Investigación sobre Análisis Institucional dependiente de la Vicerrectoría Académica.

Actualmente, las autoridades académicas de la universidad están encabezadas por su Rectora, Sra. Pilar Armanet; la Vicerrectora Académica, Sra. Pilar Romaguera y en el caso de la Carrera de Enfermería por su Decano Dr. Hernán Sandoval y su Directora de Escuela Sra. Isabel De Ferrari.

## 2.2 Presentación Facultad de Ciencias de la Salud

El proyecto educativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Las Américas, está orientado a proporcionar a los futuros profesionales la formación necesaria para enfrentar las demandas de salud de la población, en especial las enfermedades que dan cuenta de la carga enfermedad de la población chilena y del perfil epidemiológico que se espera durante los próximos 10 años en el país. Se considera que el principal componente de la demanda de servicios de salud, por parte de la población, son las enfermedades dominantes que producen la mayor cantidad de casos de discapacidad y muerte y que se expresa en el perfil epidemiológico de la población chilena. Para estimar la naturaleza de esa demanda, la Facultad realizó en 2010 un análisis de tendencia, a partir del estudio de carga de enfermedad en Chile<sup>2</sup> realizado por el Ministerio de Salud el año 2007, proyectando hasta el año 2020 su impacto en la población. Además, se estimó la cantidad de personas que serán afectadas por las distintas patologías identificadas, en función de los cambios demográficos que se producen en el periodo señalado.

Este análisis da cuenta que adquieren mayor importancia las patologías asociadas a las enfermedades crónicas relacionadas a estilos de vida sedentario, a una alimentación inadecuada. El estudio del Ministerio de Salud mencionado muestra que la discapacidad es responsable del 79% de los años de vida saludable perdidos, mientras que las muertes prematuras sólo representan el 21% de los años de vida saludable perdidos, es decir, tenemos una población con una expectativa de vida elevada, cerca de 80 años, y es en ella donde debe concentrarse el apoyo y acompañamiento para el cuidado y mantención de la salud.

Las enfermedades crónicas, son la principal causa de mortalidad y demandas del servicio de Salud en Chile y seguirán siendo dominantes en la próxima década. Algunos aspectos como la salud mental (depresión, dependencia de alcohol y drogas, entre otras), incrementarán su frecuencia, por lo tanto, se necesitarán profesionales y técnicos de la salud que incorporen en sus habilidades la capacidad de realizar un acompañamiento a lo largo de la vida de las personas, que logren adhesión al tratamiento de los pacientes crónicos y que propicien la responsabilidad y autonomía de las personas para conocer, proteger y cuidar su condición de salud.

Este estudio permitió conocer los desafíos sanitarios de la década 2010-2020 y proyectar las necesidades de salud de la población.

---

<sup>2</sup> MINSAL. (s.f.). *minsal.cl*. Recuperado el 20 de Julio de 2012, de [http://epi.minsal.cl/epi/html/invest/cargaenf2008/Informe%20final%20carga\\_Enf\\_2007.pdf](http://epi.minsal.cl/epi/html/invest/cargaenf2008/Informe%20final%20carga_Enf_2007.pdf)

Al mismo tiempo, se analizó cuáles serán los cambios tecnológicos y de gestión de los sistemas de salud que permitirán atender adecuadamente a la población, incluyendo mayor capacidad para trabajar en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

El tipo de enfermedades dominantes actualmente y que se acentúan a medida que envejece la población, implican una relación de los usuarios con los servicios de salud distinta a la habitual y un trabajo diferente de los profesionales de la salud. Tradicionalmente, la concurrencia a los centros de atención de la salud -hospitales, postas y consultorios- era ocasional y en función de la presencia de cuadros agudos que requerían una intervención que la mayoría de las veces generaba un alivio, cuando no la curación completa, en el corto plazo. Las enfermedades crónicas no transmisibles que dominan hoy son, por el contrario, de larga duración y con frecuencia no son curables radicalmente, es decir, precisan de tratamientos prolongados o permanentes. Además, es posible actuar en el periodo previo a la enfermedad propiamente tal porque es posible detectar condiciones que manejadas adecuadamente, en conjunto con las personas afectadas, permiten evitar que se llegue al estado de enfermedad.

Lo anterior implica que es preciso ir desde una visión de destrezas en la ejecución de procedimientos y de dominio de la tecnología, tipo de formación de los profesionales de la salud que dominó el siglo XX, hacia una formación que enfatiza la relación permanente con las personas, porque no se dispone de medicamentos o procedimientos que permitan curar las enfermedades crónicas de una vez y para siempre como ocurría con las enfermedades agudas transmisibles, y serán necesarias múltiples intervenciones de todo orden, incluyendo medicamentos y procedimientos que deben ser administrados en el largo plazo.

Los profesionales de la salud deberán asumir un rol muy activo en acompañar a los pacientes que sufren de enfermedades crónicas para evitar las complicaciones asociadas a ellas y que son las que producen, en definitiva, discapacidad y muerte. Deberán contribuir en generar todos los tipos de intervención, tanto a partir de sus experiencias personales como también a partir de la vida en comunidad de manera de establecer las mejores condiciones para alcanzar el más alto grado de salud de la población. Desde la Declaración de Alma Ata<sup>3</sup> de la Organización Mundial de la Salud en 1978, la experiencia internacional demuestra que con una adecuada intervención a nivel de la comunidad, a través de los Centros de Atención Primaria y mediante la extensión de los cuidados a domicilio, se logra un mayor impacto en la salud de la población, pero también un

---

<sup>3</sup> Declaración de Alma Ata: OMS. (s.f.). *www.who.int*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2013, de <http://whqlibdoc.who.int/publications/9243541358.pdf>

impacto mucho más grande en la equidad en salud, de tal manera, que todas las personas tengan las mismas posibilidades de alcanzar el más alto grado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad como propone la definición de salud que estableció la Organización Mundial de la Salud en 1949.

Orientarse al manejo integral de las enfermedades crónicas implica adquirir las destrezas para realizar los procedimientos y tecnologías que necesitan los pacientes y, además, las que permitan establecer relaciones de empatía y cercanía con las personas porque deberán acompañarlos largos años para evitar que las enfermedades crónicas produzcan un deterioro que lleva a la discapacidad. A nivel de la Facultad de Ciencias de la Salud de UDLA, es una preocupación principal generar competencias en ese sentido.

Por lo ya señalado, se puede prever que el tipo de enfermedades que existirán en la población chilena desplazará el foco de la atención en salud desde la atención hospitalaria, hacia la atención en la comunidad a través de los centros de salud familiar u otros semejantes y también en el domicilio. Esto último mediante el desarrollo tecnológico que hace posible llegar con equipos y sistemas para asistir a la gente en su propio hogar, rodeado de su familia y mejorando los aspectos anímicos de las personas, frente a enfermedades crónicas, particularmente, pero también generando una capacidad técnica que los aleje del ambiente hospitalario, donde si bien hay mayor capacidad técnica cuando se trata de aplicar procedimientos complejos, existen al mismo tiempo complicaciones derivadas de la concentración de enfermos que tienen otras patologías que facilitan la existencia de infecciones intrahospitalarias de alta letalidad. En consecuencia, a partir de las proyecciones y de la experiencia internacional, se puede establecer claramente que el foco de la atención de salud en las próximas décadas será la atención primaria ambulatoria y la atención domiciliaria.

En la práctica en Chile, entre los años 2007/2011, el 70% del empleo de los profesionales de la salud se ha producido en la atención primaria municipal.<sup>4</sup>

La necesidad de acompañar durante largo tiempo a los pacientes crónicos exige otras habilidades, que fueron postergadas en beneficio de la eficacia en el manejo de las tecnologías. Estas habilidades están poco desarrolladas en el personal de salud de hoy y se refieren a la capacidad de conocer el contexto en que se produce la enfermedad y sus causas. Los

---

<sup>4</sup> La salud en Chile 2010.

Disponible en <http://new.paho.org/chi/images/PDFs/salud%20chile%202010.pdf>

conocimientos disponibles permiten enfrentar el proceso salud-enfermedad en todo su ciclo y realizar intervenciones acordes con la fase en que se encuentra, desde cambios bioquímicos moleculares que anticipan el desencadenamiento de estados más severos, hasta los signos y síntomas que se manifiestan cuando está evolucionando. Esto significa que los profesionales de la salud deberán conocer más y mejor el ámbito socio cultural en que evoluciona la enfermedad y cómo el contexto de vida de los pacientes condiciona el desencadenamiento y evolución de la misma. Por eso es necesario desarrollar las llamadas habilidades transversales, es decir, no sólo se necesita profesionales que sean diestros en el uso de la tecnología sino que también adquieran la capacidad de entender los problemas de sus pacientes a partir de la comprensión clara de cuáles son los contextos en los que se desarrolla su vida y, por lo tanto, su enfermedad.

El desarrollo de estas habilidades transversales que tienen que ver con comunicación, trabajo en equipo, un claro sentido ético del ejercicio de la profesión, reconocimiento de la legitimidad de cada persona con sus diferencias y sus derechos y un compromiso con la necesidad de alcanzar mayor equidad en salud, es indispensable para el tipo de ejercicio profesional que les corresponderá realizar. Estas enfermedades significan, por ejemplo, que una persona que empieza a ser diabética a los 50 años, lo más probable es que si se mantiene con cuidados adecuados, pueda llegar hasta los 80 o más años de edad sin presentar complicaciones; para eso, el paciente tiene que constituirse en una persona que sabe de su enfermedad y el profesional de la salud debe conocer cuáles son los problemas que tiene esa persona para seguir el tratamiento. Por otra parte, el control ambulatorio permanente a los pacientes debiese ser cada día más factible de realizar porque los equipos miniaturizados, altamente sensibles y confiables, cada vez más baratos, van a permitir hacer exámenes en el terreno e incluso van a permitir que las personas se auto realicen los exámenes y comuniquen directamente, a través del teléfono celular, los resultados al centro de salud al cual están adscritos, manteniendo una relación permanente con el profesional de la salud que los acompaña.

En otro ámbito, el trabajo de los profesionales de la salud debe hacerse con una población de mayor nivel educativo, con mayores exigencias de calidad de la atención y de trato, teniendo además más información acerca de las enfermedades que la afectan. Esto cambia radicalmente la forma de aprendizaje, que tradicionalmente se ha hecho en los medios institucionales y con los pacientes que concurrían a los mismos (hospitales y consultorios) que aceptaban ser examinados en varias oportunidades y por diferentes estudiantes. Hoy ello es más difícil, por una parte las personas demandan mayor privacidad y, por otra, no quieren ponerse en manos inexpertas.

Para complementar la formación UDLA implementó en el año 2008, junto con el inicio de la carrera, el primer Centro de Simulación Clínica del país para permitir a sus estudiantes adquirir el grado de destreza necesario, mediante el uso de esta metodología que garantiza un aprendizaje sistemático de procedimientos y de manejo de situaciones que les permitirán enfrentar con éxito la realidad del ejercicio profesional. El uso de la Simulación Clínica es una gran fortaleza en el aprendizaje, por las razones anotadas, pero adicionalmente por favorecer el desarrollo de un pensamiento crítico y autónomo, porque los estudiantes mediante esta metodología analizan colectivamente las situaciones recreadas y ponen en evidencia los comportamientos y capacidad de respuesta de cada uno de ellos en las situaciones a las que se ven enfrentados en su ejercicio profesional, permitiéndoles más tarde manejar con destreza situaciones semejantes, con menos posibilidades de error.<sup>5</sup>

El estudio de una profesión hoy día es sólo el inicio de un proceso de formación continua, exigido por el progreso de la tecnología que ofrece mejores productos y procesos para la atención de los pacientes y también por las demandas de ellos mismos al estar cada día más informados de las nuevas opciones de tratamiento o manejo de sus condiciones. La vía más expedita de mantenerse vigente es con el uso fluido y frecuente de las tecnologías de la información (TI), que recogen oportunamente y de variadas fuentes los cambios que se están produciendo. Por ello en el proceso formativo de los estudiantes de carreras de la salud de la Universidad, se da una importancia creciente al uso de las TI en el aprendizaje y se incrementan las exigencias de uso constante de las mismas, proponiendo a los estudiantes variadas formas de apoyo a su aprendizaje: desde material de consulta puesto a su disposición en cada asignatura hasta asignaturas completas que se enseñan en modalidad "online". La Facultad se ha propuesto que el desarrollo de habilidades de uso de las TI garanticen la factibilidad de la actualización permanente de los conocimientos y la autonomía de los profesionales para mantenerse vigentes.

Complementariamente con este enfoque formativo planteado por la Facultad de Ciencias de la Salud de UDLA, es necesario que los estudiantes conozcan en profundidad la situación de vida de sus pacientes, en particular porque las enfermedades crónicas están fuertemente determinadas por ellas tanto en su origen como en la posibilidad de tratamiento. A raíz de lo anterior, las carreras del área han introducido un importante componente de trabajo con la comunidad en la formación práctica de los estudiantes. Existe al interior de la Facultad el convencimiento que sin

---

<sup>5</sup> Simulación en educación médica: una sinopsis. Revista médica de Chile vol.141 no.1 Santiago ene. 2013

este componente de conocimiento y práctica de la salud en la comunidad, no se están entregando todas las herramientas que precisa el profesional de la salud del siglo XXI.

En resumen, el proyecto educativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de UDLA plantea que el perfil de egreso debe estar fuertemente marcado por la demanda esperada por el perfil epidemiológico de la población, definido por los estudios de carga de enfermedad. La Facultad reconoce que junto a la formación disciplinar, es necesario fortalecer la formación en habilidades blandas en todos los profesionales de las carreras de la salud a través de asignaturas transversales y aplicación de metodologías centradas en el aprendizaje, entre ellas, la simulación clínica y el uso de Tecnologías de la Información. El sello de la Facultad de Ciencias de la Salud, está dado por la formación en el trabajo territorial, con la comunidad, considerado como el modelo de salud que se orienta a las necesidades de las personas, pertinente a la realidad sanitaria actual y fundamental en la formación para la/os profesionales del s/XXI<sup>6</sup>. En tal sentido, la Facultad de Ciencias de la Salud diseñó el modelo de intervención comunitaria multidisciplinar que conecta al estudiante con un barrio y sus habitantes, desde el primer año de ingreso a su carrera, y define un trabajo continuo en dicho territorio durante toda la carrera, culminando con un proyecto de intervención que se realiza en conjunto con la comunidad y el municipio involucrado.<sup>7</sup>

Coherentemente con los planteamientos indicados anteriormente, la Facultad ha definido su misión del siguiente modo:

#### **Misión de la Facultad de Ciencias de la Salud**

*Entregar al país profesionales integrales de salud, que orientados por la realidad epidemiológica y la equidad en salud, sean capaces de contribuir a generar condiciones en la sociedad para que las personas y comunidades alcancen el nivel óptimo de salud. Usando metodologías centradas en el aprendizaje y en el trabajo en equipo, con el fin que sus estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y valores, que les permitan progresar en su vida profesional y laboral, a nivel nacional e internacional.*

<sup>6</sup> Ver: Estudio Carga Enfermedad UDLA, 2012, disponible en <http://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/upload/Img/File/Universidad/UDLA-Proyeccion-Carga-Enfermedad.pdf>

<sup>7</sup> Ver: Proyecto de Intervención Comunitaria.

Los elementos que integran esta Misión se vinculan con las necesidades actuales del país y los requerimientos que les hace la ciudadanía a los profesionales de salud en general y en particular a enfermería. La misión de la Facultad, es acorde con el proyecto educativo de Universidad de Las Américas, en la medida que destaca el componente vocacional de los estudiantes, que le otorga voluntad y compromiso para iniciar su proceso de formación profesional. La Universidad y la Facultad reconocen la necesidad de apoyar a los estudiantes en la etapa formativa, colocando el acento en que estos logren autonomía en su formación para desarrollar capacidades de pensamiento crítico, de priorización, de trabajo en equipo y de comunicación. Las estrategias metodológicas se orientan a un reforzamiento en las ciencias básicas y control de resultados en las primeras cátedras, uso de talleres y acceso a las tecnologías de la información, de tal modo que los estudiantes adquieran desde un inicio herramientas propias de la sociedad del conocimiento.

La Facultad se ha propuesto la siguiente visión:

#### **Visión de la Facultad**

*La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Las Américas, al finalizar la segunda década del S/XXI, será referente nacional en la formación de profesionales generalistas, utilizando metodologías y prácticas centradas en el aprendizaje, desde la experiencia personal y el análisis de la realidad, basados en el enfoque del proceso de construcción social de la salud, de derechos humanos y de equidad en el acceso.*

*Sus profesionales serán reconocidos/as por su compromiso con la protección y mejora de salud de las personas y comunidades, con una mirada social y sistémica.*

La Visión de la Facultad se vincula con metas de reconocimiento porque destacan a sus egresados y a las carreras otorgando un sello distintivo que orienta los objetivos, los contenidos del proceso formativo y las metodologías aplicadas para hacer realidad el modelo de aprendizaje.

La Visión contempla también avanzar sostenidamente en la calidad y pertinencia de la formación impartida, de modo de ser referente por su respuesta efectiva a las necesidades de salud de la población, alcanzando así metas de responsabilidad social, comportamiento ético y vinculación con la realidad sanitaria del país. De este modo, se trabaja para obtener el reconocimiento pertinente en los procesos de acreditación que ha decidido abordar voluntariamente .

**El siguiente el perfil de egreso de la Facultad centra la formación en:**

La/os profesionales serán reconocida/os por su:

- Compromiso con el acceso equitativo y oportuno a la protección y provisión de servicios de salud.
- La aplicación del conocimiento científico técnico, con manejo de destrezas y gestión de calidad en su ejercicio profesional.
- Su contribución al desarrollo humano, vinculando las necesidades individuales y colectivas, con su entorno social geográfico y cultural.
- Respeto por la autonomía de las personas en todas las etapas de la vida.

### **Propósitos de la Facultad**

Los propósitos que guían a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Las Américas, son los siguientes:

La/os profesionales serán reconocida/os por:

- Asegurar profesionales competentes, acordes con las necesidades de salud de la población.
- Su actualización curricular y teórica para mantener la coherencia con el enfoque adoptado.
- Garantizar una formación coherente con el enfoque declarado y con las competencias que aseguren su empleabilidad.
- Contar con un equipo docente competente, en el proceso de formación.
- Asegurar la calidad de las carreras a través de procesos formales autoevaluación y de acreditación.

## **2.3 Presentación la Carrera Enfermería**

El proyecto de la carrera de Enfermería se presenta el año 2007, basado en estudios realizados por la Enfermera, Sra. María Antonia Klarián y un grupo de expertos en el tema.

Para establecer este proyecto, se analizó el contexto de las enfermeras en el país, entregando los fundamentos y características para la apertura de la Escuela de Enfermería en Universidad de

Las Américas. Esta propuesta contextualiza la necesidad de profesionales de enfermería<sup>8</sup> en el país y propone un modelo educativo coherente con los planteamientos de la reforma de salud que se implementa a partir del 2005. El proyecto incorpora, un modelo de formación, centrado en metodologías educativas modernas, que se sustenta en actividades de simulación- práctica, siendo la primera escuela de enfermería del país, que incorpora la simulación en su malla.

La propuesta educativa inicial responde a los cambios sociales, culturales y al perfil epidemiológico de salud de la población y, acorde al proyecto presentado, centra el rol de enfermería en la gestión del cuidado. El perfil de egreso inicial propuesto para las/os estudiantes de la escuela de Enfermería fue el siguiente:

*“La Escuela de Enfermería UDLA entregará a sus estudiantes una sólida formación científica y humanista con una visión integral del ser humano, con un marcado énfasis social y ético. Formará profesionales capaces de Gestionar el Cuidado de Enfermería.”*

Los postulados considerados en el proyecto Escuela, fueron los siguientes:

- Aplicar Metodologías docentes innovadoras que favorecerán la expresión del potencial de creatividad y liderazgo de los estudiantes para el trabajo en equipo.
- Entregar una formación integral que permitirá que los egresados de la escuela, resuelvan problemas desde la perspectiva del cuidado.
- Fomentar en los estudiantes y académicos una visión crítica permanente hacia la solución de problemas en el área de la salud.
- Generar en los estudiantes capacidades cognitivas, destrezas y habilidades que les permitan entregar los cuidados integrales y promover estilos de vida saludable en instituciones de salud pública y privada.

Su plan de estudios, integra las ciencias básicas aplicadas entre sí para dar un adecuado soporte científico a la profesión y la vincula efectivamente con las actividades clínicas específicas del ámbito profesional. Estas últimas se centran en considerar a la persona y su ambiente familiar como el eje del desarrollo de las estrategias en salud. Asimismo, la malla incorpora un componente de investigación aplicada, gestión en servicios de salud, idioma inglés y biotecnología aplicada a la clínica.

---

<sup>8</sup> Proyecto Escuela de enfermería: Chile posee al año 2003, 0,4 enfermeras por cada 1000 habitantes. Sin embargo, el promedio mínimo propuesto por Organización Mundial de la Salud (OMS) para Latino América es de 2.5 Enfermeras con cada 1000 habitantes. Ver proyecto carrera de enfermería-FCS-UDLA 2007.

Este proyecto se mantuvo hasta fines del 2011, dado que a inicios de ese año, el Decano Dr. Hernán Sandoval, lidera un estudio sobre el perfil epidemiológico de la población chilena y propone realizar la proyección del estudio de carga de enfermedad de la población al año 2020, para actualizar el perfil de egreso de los estudiantes de carreras de la salud al 2016, en base a las necesidades de la población.

Este estudio, orientó un proceso de reflexión dentro del consejo de Facultad, el cual fue retomado por la carrera de enfermería. De esta forma se revisaron sus postulados, se incorporaron innovaciones<sup>9</sup> en la Visión y Misión, se amplió el perfil de egreso y se revisaron los contenidos de las asignaturas de la malla curricular, de modo que la carrera tuviera un alto grado de coherencia con los lineamientos definidos por la Vicerrectoría Académica y por la Facultad de Ciencias de la Salud. Este período coincide con la necesidad de revisar la propuesta del año 2008, en una escuela que ya tenía estudiantes haciendo su internado.

### 2.3.1 Misión, Visión y Propósitos de la Carrera de Enfermería

La **misión** actual, de la carrera es la siguiente:

*“Entregar al país profesionales integrales de enfermería, implementando diferentes metodologías educativas orientadas a la formación profesional, que alcancen un alto grado de compromiso con las necesidades de salud de la población chilena, orientada a dar respuesta al perfil epidemiológico de la población. Capacitándolos para gestionar los cuidados de enfermería en el ámbito de la promoción, prevención y atención de personas y comunidades, en el proceso de salud y enfermedad; utilizando metodologías centradas en el aprendizaje y trabajo de equipo, con énfasis en el trabajo territorial y en Atención Primaria.”*

La **visión** de la carrera y de la escuela es la siguiente:

*“Liderar al 2017 la formación de profesionales de enfermería, que sean capaces de conocer la realidad de salud del país y relacionarla con los aspectos políticos, sociales culturales y económicos, para otorgar atención de salud y proponer acciones transformadoras, tendientes al mejoramiento*

---

<sup>9</sup> Las innovaciones se fundamentan en la opción declarada de avanzar en la formación de profesionales enfermeros/as que sean líderes en la gestión del cuidado individual, familiar, institucional y comunitario, incorporando la estrategia de APS y con habilidades para coordinarse y organizar respuestas integrales frente a las necesidades de salud de la población.

*de la calidad de vida de la población con una visión humanista e integral, centrados en el individuo, familia y comunidad”*

### **Propósitos de la carrera**

La carrera de Enfermería tiene el propósito de formar profesionales de la salud con las herramientas y capacidades para organizar la gestión del cuidado de las personas, con un enfoque integral, que incorpora las características del contexto social, cultural, ambiental y del desarrollo de las comunicaciones propias del s/XXI.

La formación que entrega la carrera está orientada a desarrollar autonomía en los/as estudiantes y la capacidad para “aprender a aprender”. Aplica metodologías de enseñanza constructivista que se implementan en los talleres de simulación, en las asignaturas transversales y en el modelo de evaluación de las prácticas integradas, que evalúa habilidades y destrezas adquiridas por los estudiantes.

### **Objetivos educacionales de la carrera**

En coherencia con lo anterior, los objetivos educacionales de la carrera son:

- Desarrollar en las asignaturas teóricas y prácticas de la carrera el Enfoque de la salud centrado en las necesidades de las personas.
- Reconocer que la Salud es el resultado de las condiciones de vida de las personas y comunidades.
- Aplicar la ética de la alteridad, reconocimiento al otro en su diversidad y bioética
- Contar con herramientas para promover la Participación Efectiva de las personas y comunidades en su proceso de salud- enfermedad.
- Reconocer la relevancia del rol de acompañamiento en el proceso de co-construcción de la salud de las personas y comunidades
- Valorar el Trabajo intersectorial e interdisciplinario
- Incorporar en su rol docente el modelo de aprender a aprender, otorgando autonomía y responsabilidad al estudiante como parte fundamental del proceso de formación profesional

Estos objetivos dan cuenta de la orientación que tuvo la propuesta original de la carrera, y de las innovaciones implementadas a partir de los lineamientos 2013- 2016 establecidos por la Facultad. Logrando de este modo, una coherencia en el proceso de formación profesional desde los orígenes de la escuela.

### 2.3.2 Estructura Curricular y Plan de Estudio

El plan de estudios de la carrera de enfermería es conducente al título de enfermera(o) y al grado académico de Licenciado en Enfermería. La obtención del título mencionado, contempla cursar 10 semestres con un total de 4156 horas, de las cuales, el 45% corresponde a asignaturas prácticas y el 55% a asignaturas de las diversas líneas de formación.

La malla curricular de la carrera de Enfermería, se estructura en 3 líneas de formación<sup>10</sup>:

Asignaturas de las Ciencias Básicas: Corresponden a las asignaturas que se imparten los primeros años de la carrera, entregan a los estudiantes las bases biológicas, matemáticas, químicas, de anatomía y fisiología humana, para comprender los procesos de salud enfermedad y la complejidad de los cuidados farmacológicos y terapéuticos que requieren las personas, la familia y las comunidades. Para su aprendizaje los estudiantes trabajan con clases teóricas, laboratorios y talleres. I

Asignaturas disciplinares: incluye aquellas asignaturas que aportan el perfil profesional de enfermería desarrollando metodologías y contenidos de la disciplina orientadas a adquirir la capacidad de organizar, priorizar y contextualizar la gestión del cuidado de las personas y de la comunidad. En ellas destacan Ciclo Vital, Proceso de atención de Enfermería I y II, Salud del Adulto I y II, Salud del niño y adolescente I y II, Fisiopatología, Farmacología, Salud Ocupacional, Infecciones asociadas a la atención del salud, Bioética, Metodología de la Investigación, Asignaturas de gestión y las asignaturas prácticas.

Complementariamente, existe un conjunto de asignaturas que tienen la particularidad de ser transversales a todas las carreras de salud de la Facultad. Estas corresponden a la línea de intervención comunitaria<sup>11</sup>, al 2013 son 6 asignaturas que han revisado los contenidos teóricos desarrollados con el fin de entregar formación en gestión e intervención sanitaria a la

---

<sup>10</sup> Ver malla curricular: Asignaturas de color blanco. En ciencias básicas, rojas en asignaturas disciplinares, azules asignaturas trasversales sello y amarillas las que tienen prácticas

<sup>11</sup> Ver informe de implementación de la Línea de intervención comunitaria

comunidad y a las personas. En la carrera de enfermería estas asignaturas se imparten en los diferentes semestres, garantizando una aproximación gradual al trabajo territorial, ellas forman parte central de la formación disciplinar y a su vez constituyen un eje común a todas las profesiones de la salud. Reforzando de este modo, el modelo de trabajo interdisciplinario durante la formación de los estudiantes. Estas asignaturas se refieren a: Introducción a la salud y a la enfermería, Modelos de salud, Promoción en salud, Comunicaciones, Ética y Salud Pública. Los contenidos teóricos y experiencias de trabajo comunitario aportan a la formación conceptual en salud pública, al modelo de los determinantes sociales de la salud, al enfoque de derecho de las personas y al desarrollo de habilidades blandas.

Asignaturas Prácticas: La experiencia práctica es un factor determinante en la formación de la/os estudiantes de enfermería. Consistente con este planteamiento, la escuela en su proyecto inicial incorporó la simulación como metodología de trabajo que garantiza la integración de habilidades y destrezas, refuerza el modelo de aprender a aprender y entrega a los estudiantes la oportunidad de revisar técnicas y procedimientos, identificando las debilidades o errores. En simulación se permite el error como parte integrante de todo aprendizaje. La malla contempla al 2013, 306 horas cronológicas de talleres de simulación, los que se realizan en grupos de 12 estudiantes con un docente.

## Malla Enfermería 2013

| 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7  | 8  | 9  | 10                                    |
|---|---|---|---|---|---|--|--|--|---------------------------------------|
| MYF 101 Anatomía<br>Teo Cred<br>36 8<br>Sin Prerequisitos                           | CBI 202<br>Histoembriología y genética<br>Teo Cred<br>36 6<br>MYF 101               | KIN302 Fisiología General<br>Teo Cred<br>72 9<br>CBI202                   | ENF401 Fisiopatología<br>Teo Cred<br>54 6<br>KIN 302                                  | ENF506 Educación en salud<br>Teo Cred<br>36 2<br>ENF 409 o FON203 y ENF 403 o KIN 695                 | ENF606 Bioética<br>Teo Cred<br>54 4<br>ENF 205 / ENF 501                                    | ENF804 Salud del niño y adolescente I<br>Teo Cred<br>54 5<br>ENF 602 y 401 y 402 | ENF 802 Enfermería Salud del niños y adolescentes II<br>Teo Cred<br>36 5<br>ENF 804        | ENF901 Internado I<br>Teo Cred<br>23                         | ENF902 Internado II<br>Teo Cred<br>21 |
| CBI 111<br>Biología Celular<br>Teo Cred<br>36 6<br>Sin Prerequisitos                | CQU 110<br>Química<br>Teo Cred<br>36 6<br>Sin Prerequisitos                         | CQU310 Bioquímica<br>Teo Cred<br>36 6<br>CQU 110                          | ENF 404<br>Farmacología<br>Teo Cred<br>36 6<br>CQ310 Bioquímica                       | ENF501<br>Enfermería Salud y Morbilidad del adulto<br>Teo Cred<br>36 5<br>ENF 401 y ENF 404 y ENF 402 | ENF602 Enfermería Salud y morbilidad del adulto II<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 500 y ENF 501 | ENF805 Enfermería de Urgencias<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 602 y ENF 605          | ENF703<br>Infecciones asociadas a la<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 602                        | Disciplina<br>ENF903<br>Examen de título<br>Teo Cred<br>18 6 |                                       |
| ENF 102<br>Introducción<br>Teo Cred<br>18 3<br>Sin Prerequisitos                    | ENF 201 Enfermería del Ciclo vital = FC aumenta CESS<br>Teo Cred<br>36 3<br>ENF 102 | ENF301 Proceso de Atención de Enfermería I<br>Teo Cred<br>36 2<br>ENF 201 | ENF402 Procesos de Atención de Enfermería II<br>Teo Cred<br>36 5<br>KIN 302 y ENF 301 | ENF505 GESTIÓN y Adm. de ENFERMERIA I<br>Teo Cred<br>54 5<br>ENF 403, AES 100,                        | ENF605 GESTIÓN y Adm. de Enfermería II<br>Teo Cred<br>54 5<br>ENF 505                       | ENF603 Enfermería en Salud Mental<br>Teo Cred<br>36 3<br>ENF602 y 402            | ENF801 Enfermería en Cuidados Paliativos en la<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 602              |  |                                       |
| ENF 108 TOC 103<br>ENFOQUE BIOPSIKO SOCIAL<br>Teo Cred<br>36 4<br>Sin Prerequisitos | ENF 205 Ética<br>Teo Cred<br>54 4<br>ENF 108  | ENF 409<br>COMUNICACIONES II (FON 203)<br>Teo Cred<br>18 3<br>ENF205      | ENF403<br>Salud Pública KIN 695<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 409 / FON203               | NYD206 / NYD203<br>Promoción de la Salud<br>Teo Cred<br>18 2  | ENF604<br>Salud comunitaria I (TOC 405 2014)<br>Teo Cred<br>54 3<br>ENF 403 / KIN 695 y 409 | ENF704<br>Intervención Comunitaria<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 604, 602           | ENF 803 Enfermería en Salud Ocupacional<br>Teo Cred<br>36 4<br>ENF 704                     |  |                                       |
| MAT 110<br>Matemáticas Aplicadas<br>Teo Cred<br>36 6<br>Sin Prerequisitos           | CBI319<br>Microbiología<br>Teo Cred<br>36 6<br>Biología Celular                     | AES100 Estadística<br>Teo Cred<br>36 6<br>Matemática                      | ENF302 Psicología social<br>Teo Cred<br>36 2  | ENF504<br>Epidemiología<br>Teo Cred<br>54 6<br>ENF 403 O KIN 605 Y AES 100                            | ENF701 Enfermería salud del AM<br>Teo Cred<br>36 3<br>ENF 501                               | ENF705 Metodología de la Investigación<br>Teo Cred<br>54 4<br>ENF 604 y ENF 605  | ENF 904o SEMINARIO DE GRADO<br>Teo Cred<br>36 3<br>Todas las Asignaturas Cursadas hasta 7° |  |                                       |
|   | LCE001 Inglés I<br>Teo Cred<br>54 4<br>Sin Prerequisito                             | LCE002 Inglés II<br>Teo Cred<br>54 4<br>Inglés I                          | CBI301<br>Parasitología<br>Teo Cred<br>36 6<br>Microbiología                          |   |   |  |  |  |                                       |
| Encuentro EQUIPO APS  |   | Visita Territorial ENF 409/ FON 203                                       | PRÁCTICA PAE II<br>Censo Barrial SP   | ENF 500 Práctica Integrada I<br>TEO CRED<br>18 8<br>ENF 402, 401, 404, 403                            | ENF 600 Práctica Integrada II<br>TEO CRED<br>18 8<br>ENF 500 y 501 y 505                    | ENF 700 Práctica Integrada III<br>TEO CRED<br>18 8<br>ENF 600, 602, 604, 605     | ENF 800 Práctica Integrada IV<br>TEO CRED<br>18 8<br>ENF 700 y 704 y 804                   |  |                                       |

**Figura N°1: Malla curricular Enfermería año 2013**

### **2.3.3 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, denominado en Santiago Norte, A partir del año 2015 la universidad decide cerrar la sede a raíz de los cambios en la distribución de los edificios institucionales. Los estudiantes se integran, a otros 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 las 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 CES<sup>12</sup>.

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 las docentes coordinadoras de práctica de la sede Santiago, 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

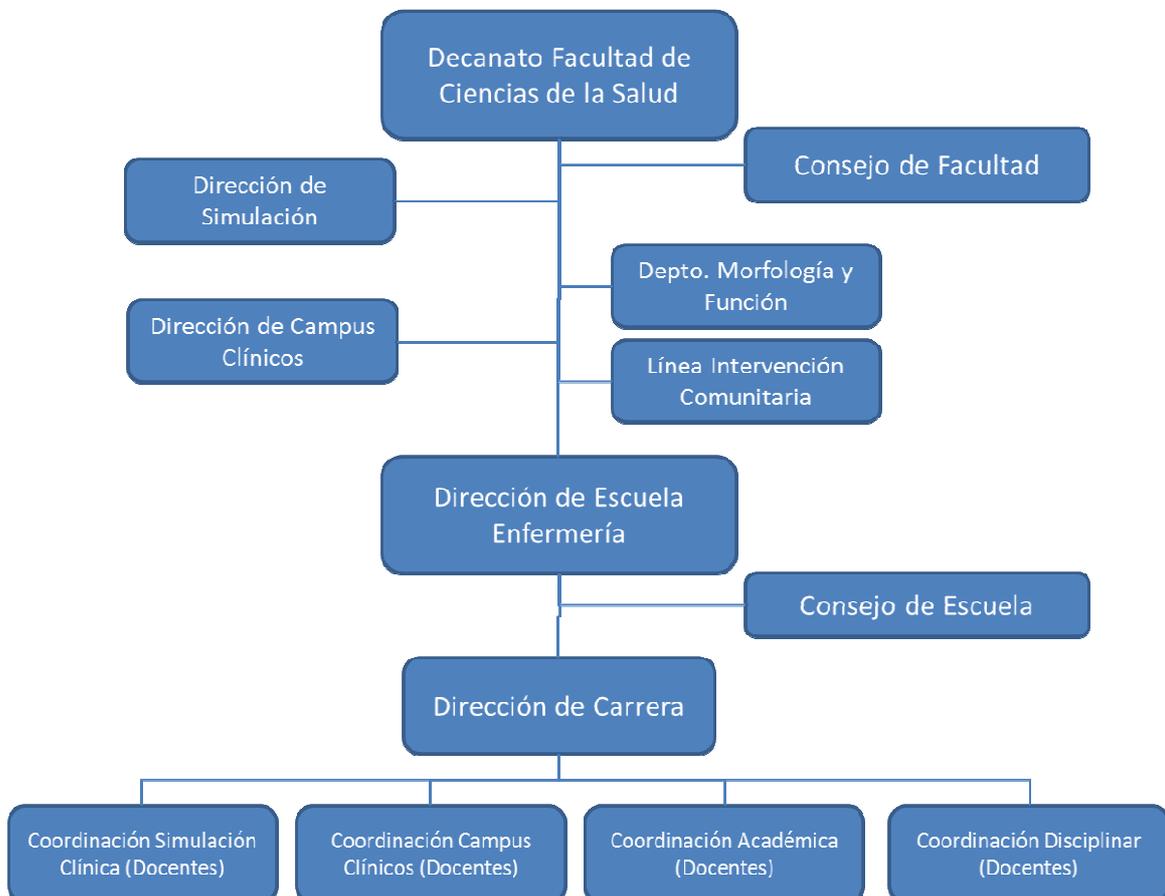
---

<sup>12</sup> Centros de Simulación

prácticas. De igual modo, se reúne periódicamente con los centros de práctica en convenio para garantizar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos adquiridos.

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 UDLA<sup>13</sup>.

Diagrama funcional Carrera de Enfermería:



**Figura N°2: Esquema de Trabajo Carrera de Enfermería**

<sup>13</sup> Ver: Línea de Intervención Comunitaria.

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

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 carrera tiene a su cargo al equipo docente de simulación, docentes disciplinares y docentes coordinadores de campos clínicos y personal administrativo del centro de simulación<sup>14</sup>.

La carrera de enfermería para dar cumplimiento a sus estrategias de comunicación, en la gestión académica y administrativa del cumplimiento del programa, se apoya en las siguientes instancias:

**CONSEJO DE ESCUELA:** cuerpo colegiado, presidido por la Directora de Escuela e integrado por todas las Directoras de cada sede/campus. Las reuniones son cada quince días, se tratan temas administrativos, de gestión del programa y temas académicos<sup>15</sup>.

**COMITÉ CURRICULAR:** El año, 2014, como iniciativa de mejoramiento, se estructuró el comité curricular, presidido por la Directora de Escuela, participan la secretaria académica y los docentes disciplinares de cada Sede/Campus. Las reuniones son quincenales. El objetivo del comité curricular es evaluar en forma constante y continua los programas de estudios y hacer las mejoras correspondientes, revisar cátedras y contenidos académicos de los programas.

---

<sup>14</sup> Las descripciones de cargos se encuentran registradas en el área de RRHH y en la escuela de Enfermería.

<sup>15</sup> Actas disponibles en la Dirección de Escuela.

### 3. ANÁLISIS DE CRITERIOS POR DIMENSIONES

#### 3.1 Dimensión Perfil de Egreso y Resultados

*La primera dimensión comprende la existencia de un perfil de egreso, en concordancia con los criterios establecidos, así como la consistencia de éste con la estructura curricular, los contenidos del plan de estudios y los métodos pedagógicos.*

*Este análisis pretende reconocer la existencia de información adecuada y de mecanismos de seguimiento y apoyo que faciliten el logro del perfil de egreso.*

##### 3.1.1 Perfil de Egreso y Estructura Curricular

*“La unidad debe estructurar el currículo de la carrera en función del perfil previamente definido, estableciendo con claridad los resultados de aprendizaje esperado así como los conocimientos, competencias y habilidades requeridas para su desempeño profesional”<sup>16</sup>.*

El actual perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de enfermería, forma parte del trabajo realizado con la Facultad de Salud, durante los años 2011-2012 y responde a las características del perfil de egreso definido por la Facultad para los estudiantes de las carreras de la salud al 2016. El actual perfil del egreso de la carrera de enfermería, fue una iniciativa de mejoramiento del perfil de egreso establecido en el año 2008. Este refuerza las capacidades relacionales del/a profesional de enfermería y entrega herramientas para contextualizar el proceso de construcción social de la salud.

Propone una formación integral, orientado al trabajo territorial, implementando la estrategia de Atención Primaria de Salud (APS) acorde a la carta de Ottawa y al enfoque de los determinantes sociales de la salud planteados por la OMS<sup>17</sup> y el MINSAL (2009). Incorpora habilidades relacionales, respeto a las personas, y sus entornos sociales, aplicando la ética de la alteridad y pensamiento analítico para reconocer la diversidad social, cultural y ambiental del contexto, en el cual se producen los procesos de salud-enfermedad.

---

<sup>16</sup> Criterios de Evaluación para la Acreditación de Carreras de Enfermería.

<sup>17</sup> Informe 2005 de la Secretaría Determinantes Sociales de la Salud.

## Perfil de egreso de la Carrera

El perfil de egreso de la carrera es el siguiente:

*El profesional de enfermería graduado de la UDLA se caracteriza por un alto grado de compromiso con las necesidades de la salud de la población chilena, con capacidad de integrarse activamente a los equipos de salud pública y privados, con especial orientación hacia la atención primaria de la salud. Desarrolla pensamiento crítico y análisis del contexto social, ambiental, y cultural para el diseño y gestión del cuidado.*

- *Será capaz de prestar atención de salud y gestionar el cuidado de enfermería en el ámbito de las personas y comunidades en el proceso de salud enfermedad, con el fin de mejorar y proteger la salud de la población*
- *Se reconoce por su sentido ético, autonomía y responsabilidad profesional, respetando las personas y los pueblos, valorando la diversidad y decisiones basadas en sus creencias, razas y cultura.*

Como se mencionó anteriormente, este perfil fue construido sobre la base de los nuevos lineamientos de la Facultad de Ciencias de la Salud para el 2013 -2016. Los hitos que marcaron el proceso en la carrera de enfermería fueron los siguientes:

- En agosto del 2012 se realiza una jornada interna de trabajo para dar inicio al proceso de revisión del perfil de egreso vigente en esa época y de la malla de la carrera. Se cuenta con la asesoría externa de un especialista en coaching quien modera el trabajo con las directoras y docentes de planta de la carrera de enfermería de las tres sedes de la Universidad. En esta jornada, el Decano presenta los fundamentos epidemiológicos y el proyecto educativo de la FCS, se realiza una actividad de intercambio de experiencias y motivaciones frente al rol de la profesional de enfermería y se concuerda con la propuesta del modelo educativo presentado.<sup>18</sup>
- Esta Jornada, genero las bases para iniciar la revisión del perfil de egreso del año 2008. Con la participación de las personas mencionadas anteriormente, se hacen aportes al perfil de egreso del año 2008, para adaptarlo a las necesidades del país.

---

<sup>18</sup> Documento disponible en la Dirección de Escuela en visita de Pares

- Posteriormente se realiza una reunión con la directiva del colegio de enfermeras<sup>19</sup> para presentarles la propuesta formativa, a través del nuevo perfil de egreso y las modificaciones de la malla curricular. Las representantes mencionadas, manifestaron el apoyo al nuevo modelo educativo presentado.
- Luego se realiza una Jornada de la Escuela de Enfermería UDLA, invitando a las directivas del Colegio de Enfermeras, a la presidenta de la ACHIEEN, al Director del proyecto de intervención comunitaria, a las directoras de carrera de todas las Sedes y Campus, a las docentes de planta, y a estudiantes. En esta jornada, los estudiantes, las directoras de carrera y los invitados, apoyan la modificación del perfil, la introducción de la línea de intervención comunitaria y el proyecto de las prácticas integradas en la carrera de enfermería.<sup>20</sup>
- Se incorpora la línea de intervención comunitaria, se actualiza el enfoque y contenidos de asignaturas disciplinares de la carrera, que pasan a ser transversales, estas se reconocen como asignaturas sello del proyecto de escuela de enfermería, de la Facultad y de la Universidad<sup>21</sup>.
- Se introducen cuatro nuevas asignaturas denominadas prácticas integradas, ENF 500, ENF 600, ENF 700 y ENF 800. Para estas asignaturas se crean aulas virtuales que incorporan a un docente que realiza 18 horas presenciales y acompaña virtualmente al estudiante durante todo el período de rotación en los campos clínicos, evalúa tareas de programación y orienta sobre las actividades prácticas de cada pasantía a los docentes- guía de práctica<sup>22</sup>
- Se fortalece la metodología de simulación, desarrollando escenarios de alta fidelidad, aumentando además la infraestructura de los campus, incorporando estrategias de evaluación situacional como es el OSCE, estableciendo diez estaciones, en las cuales los estudiantes pasan de manera individual, son observado en base a una rúbrica pre establecida y resuelven el caso presentado. Se miden a través de rúbricas específicas, la aplicación de habilidades en procedimientos de salud, la capacidad de priorizar y destrezas relacionales.
- Se aumentan las horas de actividades prácticas en la Atención Primaria de Salud (APS) y en simulación, se agregan actividades con dirigentes sociales de las comunas en convenios con

---

<sup>19</sup> Reunión Agosto 2012. Escuela de Enfermería, decano de la FCS y directiva del Colegio de enfermeras para presentar propuesta de innovaciones para la malla 2013.

<sup>20</sup> Jornada Enfermería 2012 con asistencia ACHIEEN, colegio de enfermeras y Francisca Infante.

<sup>21</sup> El 2013 se incorpora como asignaturas transversales, las asignatura de Introducción, ética, enfoque biopsico social, comunicaciones, Promoción de la salud y salud pública. Todas ellas revisan sus contenidos con asesoría externa de profesionales expertos en la materia.

<sup>22</sup> Las asignaturas de prácticas integradas son diseñadas por un equipo de docentes de la escuela de enfermería, lo lidera una psicóloga-enfermera con expertiz en metodología educativa constructivista.

campos clínicos, se incorpora en el análisis de los determinantes sociales y se diseñan visitas a los barrios. Estas actividades forman parte fundamental de la línea de intervención comunitaria.

Las cuatro asignaturas nuevas de prácticas integradas, permiten a los estudiantes conocer las guías de cada una de las Garantías Explícitas en Salud (GES) y desarrollar integralmente la gestión del cuidado en base a los protocolos de cada problema garantizado, aplicando el modelo de gestión en red y el enfoque de derechos en salud, que consagra la reforma de salud del año 2005.

La modalidad de evaluación de las prácticas integradas, que aplica la escuela de enfermería, obedece al enfoque constructivista. Este modelo de evaluación busca que el estudiante y su docente revisen las conductas aplicadas en su práctica y la pertinencia de éstas.

El enfoque constructivista sitúa al estudiante en un rol de protagonismo hacia la formación integral, recordando que “El individuo - tanto en aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos - no es un simple producto del ambiente ni resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia; que se produce día a día como resultado de la interacción entre esos factores” ( Carretero, 2000, p.24).

La malla curricular de la carrera de enfermería contribuye al perfil de egreso definido y responde a los siguientes postulados, que dan cuenta de los objetivos educativos de la carrera:

- Enfoque de la salud centrado en las necesidades de las personas.
- La Salud entendida como el resultado de las condiciones de vida de las personas y comunidades.
- Aplicación de la ética de la alteridad, reconocimiento al otro en su diversidad.
- Participación efectiva de las personas y comunidades en su proceso de salud- enfermedad.
- Reconocen el rol de acompañamiento en el proceso de co-construcción de la salud.
- Liderazgo para desarrollar trabajo de equipo, intersectorial e interdisciplinario.
- Centrada en el aprender a aprender, es decir otorgando autonomía y responsabilidad al estudiante como parte fundamental del proceso de formación profesional.

El año 2014, como parte del proceso de autoevaluación, se aplicó una encuesta de validación al perfil de egreso, a los docentes de la carrera de enfermería.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

**Ámbito competencias:** un 91% de los docentes encuestados consideran que las competencias declaradas son coherentes con la misión de la Universidad, un 84% opina que es posible identificar, dentro de los ámbitos, el sello profesional de la UDLA, un 91% opina que el perfil de egreso tiene elementos referenciales asociados a la propuesta formativa de la institución.

**Ámbito de pertinencia:** el 83% reconoce que las competencias declaradas son coherentes con el ámbito al cual se asocian, el 80% declara que los ámbitos de realización del perfil son coherentes con la realidad de la profesión en Chile y el 85% opina que la declaración general del perfil de egreso permite establecer conexiones entre la propuesta formativa, las necesidades del país, la sociedad y esta profesión.

**Ámbito de la viabilidad:** un 71 % opina que las competencias declaradas son acordes a las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, el 68% opina que las condiciones de la institución permiten asegurar la formación en cada uno de los ámbitos declarados. El 85% opina que la declaración general del perfil permite evidenciar la proyección de la carrera en el mediano plazo (5 años).

En relación a la consulta de viabilidad relacionada a que las condiciones de la institución permiten asegurar la formación en cada uno de los ámbitos declarados el 68% de los estudiantes estuvo de acuerdo. El análisis elaborado por la dirección de la escuela permite concluir que esta evaluación se vió influenciada por la no acreditación de la UDLA en el año 2013.

**Consistencia interna de sus componentes:** el 87% de los docentes opina que los conocimientos, habilidades y actitudes declaradas en el perfil del egreso se relacionan entre sí, de manera apropiada, sin que existan contradicciones entre ellas.

En la consulta a informantes claves, la respuesta de estudiantes, considera en un 83%, que la carrera tiene un proyecto académico sólido y coherente con la misión institucional , un 84% considera que el plan de estudio responde a las necesidades del perfil de egreso. El perfil de egreso responde a los fundamentos disciplinarios subyacentes a la formación de profesionales de enfermería del siglo XXI, y asume las orientaciones institucionales contenidas en la visión, misión y modelo educativo declarado por las autoridades universitarias.

En la consulta a informantes claves, el 88% de los estudiantes y el 80% de los docentes, indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con conocer el perfil de egreso.

El 84% de los estudiantes y el 72% de los académicos indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que el plan de estudio responde a las necesidades del perfil de egreso.

El 76% de los egresados el 67% de los empleadores, indican que están de acuerdo o muy de acuerdo con que la carrera cuenta con un perfil identificable; El 78% de los empleadores estiman que el perfil de egreso les parece bueno y adecuado a los requerimientos del medio laboral.

Se concluye, de esta manera, que el perfil de egreso es conocido por la comunidad y hay un nivel de acuerdo generalizado que es coherente con el plan de estudio

Esto nos permite asegurarnos como Carrera de Enfermería que estamos formando enfermeros/as mediante la construcción de un perfil de egreso que es concordante con las necesidades de salud del país.

### **Estructura curricular**

En cuanto a la estructura curricular de la carrera, esta se sustenta en la visión, misión y perfil de egreso, respondiendo al modelo educativo y al enfoque de salud propuesto por la Facultad.

Las innovaciones planteadas por la Facultad, se refieren a la formación de profesionales integrales, utilizando metodologías educativas centradas en el aprendizaje, tendientes a que la/os estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y valores que les permitan insertarse con aptitudes, conocimientos teóricos y prácticos destrezas en su rol profesional. Permite que estos tengan ciertas habilidades indispensables para el ejercicio de esta profesión que son las siguientes: flexibilidad, liderazgo, y pensamiento crítico.

La escuela de enfermería ha concentrado sus esfuerzos formativos en la enseñanza de habilidades y destrezas profesionales comunes a la enfermería, reforzando el respeto a la diversidad y la integración a equipos de trabajo interdisciplinarios<sup>23</sup>.

En cuanto a la organización del currículo, se describen tres áreas de formación con las asignaturas correspondientes, estas son: Ciencias Básicas, Ciencias Disciplinarias y Prácticas. Las asignaturas de las ciencias básicas, contemplan clases teóricas, actividades de laboratorios y talleres grupales, de modo de garantizar aprendizajes basados en experiencia y en trabajos prácticos. Todas las asignaturas de esta área son obligatorias, incluido el inglés.

---

<sup>23</sup> Ver documento "Innovaciones en la malla de la carrera de enfermería"

Las asignaturas disciplinares utilizan las metodologías activas, contenidos teóricos y trabajos en talleres para desarrollar la capacidad de organizar, priorizar y contextualizar la gestión del cuidado, tanto con personas individuales, como en actividades colectivas o poblacionales en la comunidad. La malla del año 2013 incorpora actividades de simulación clínica de mediana y alta fidelidad en 12 asignaturas disciplinares, alcanzando las 306 horas cronológicas, aplicando metodología de taller con grupos de 12 estudiantes.

De este modo la/os estudiante de la escuela adquieren habilidades y destrezas en procedimientos técnicos y relacionales, se permite que resuelvan casos complejos, en ambientes protegidos, adquiriendo la experiencia, necesaria para lograr “aprendizaje significativo” Ausubel D., (1983). Cabe mencionar que la metodología de simulación se incorporó en el proyecto inicial de la escuela de enfermería, lo que le otorga una experiencia de siete años en metodologías activas de aprendizaje.

Respecto a las asignaturas transversales, que conforman la Línea de Intervención Comunitaria, se imparten en los diferentes semestres de la carrera, garantizando una aproximación gradual al trabajo territorial. Ellas forman parte central de la formación disciplinar y a su vez constituyen un eje común a todas las profesiones de la salud, reforzando de este modo, el modelo de trabajo interdisciplinario, aplicando el enfoque de la APS<sup>24</sup> y de los determinantes sociales, de la salud durante la formación de los estudiantes.

El diseño establece un proceso que se inicia el primer semestre de la carrera, se realiza un encuentro con el equipo de profesionales de la APS, quienes dan cuenta del trabajo disciplinar y del rol del equipo de salud. Al semestre siguiente realizan encuentros y recorrido en un barrio con dirigentes sociales, quienes hacen de guía, junto a un docente UDLA. La finalidad es conocer la historia y características de un barrio. El cuarto semestre, los estudiantes realizan una actividad territorial de levantamiento de información aplicando encuestas en domicilio y dan cuenta, a la comunidad, de los resultados obtenidos en ese levantamiento de información. Definen prioridades y diseñan, con los actores de esa comunidad, un plan de trabajo para enfrentar las situaciones de salud priorizadas. Estas actividades prácticas son guiadas por los docentes de las asignaturas y por actores locales del municipio. Esta experiencia constituye el sello de la formación en salud, definida en el modelo de intervención comunitaria de la Facultad y de la Escuela.

---

<sup>24</sup> APS: Atención Primaria de Salud

A partir del 4º semestre de la carrera, cuando ya han cursado asignaturas relevantes en la formación profesional como son las ciencias básicas, anatomía, fisiología, ciclo vital y proceso de enfermería I y II, se inicia la primera pasantía práctica, que otorga cuidados ambulatorios. Esta se orienta a establecer el primer contacto que tendrá el estudiante con un paciente. El objetivo de esta es que los estudiantes establezcan el primer vínculo con un paciente, realizando con la guía del supervisor el primer PAE<sup>25</sup>. Es el inicio de una experiencia profesional de gestión del cuidado directo a personas.

Todas las actividades prácticas institucionales de estudiantes UDLA, se realizan con una docente supervisora, que apoya a 6 estudiantes.

La escuela de Enfermería diseñó el modelo de “Asignaturas de Prácticas Integradas”, estas se realizan en los semestres 5º, 6º, 7º y 8º de la carrera, y tienen como requisito haber aprobado las prácticas anteriores para continuar. Estas asignaturas organizan y dan apoyo continuo al estudiante, a través de un aula virtual, durante sus rotaciones clínico-asistenciales, a través de un docente de aula que los orienta al inicio del semestre y se comunica con ellos virtualmente, sin perjuicio que van acompañados, a las prácticas institucionales, por un docente guía quién le torga las oportunidades necesarias para aplicar procedimientos, desarrollar habilidades y destrezas relacionales y aplicar gradualmente las capacidades profesionales en las áreas de liderazgo, trabajo de equipo, pensamiento crítico, comunicación y gestión del cuidado de las personas. Se espera que adquieran experiencia para abordar las situaciones de salud de las personas en las diferentes etapas del ciclo vital y en acciones colectivas comunitarias, acorde a la realidad y necesidades del territorio.

La/os estudiantes acuden a las prácticas durante ½ jornada del horario académico. La otra media jornada se reserva para el desarrollo de las asignaturas teóricas, logrando que las rotaciones no interfieran con los horarios de clases de las asignaturas teóricas.

Los estudiantes realizan 160 horas de prácticas institucionales y 40 horas de visitas autogestionadas. Los centros de prácticas son intrahospitalarios, de la APS y establecimientos educacionales.<sup>26</sup>

De este modo el/a estudiante de enfermería, que cursa el 8º semestre de la carrera, ha realizado un proceso de formación en ciencias básicas y disciplinares, ha tenido aprendizajes basado en

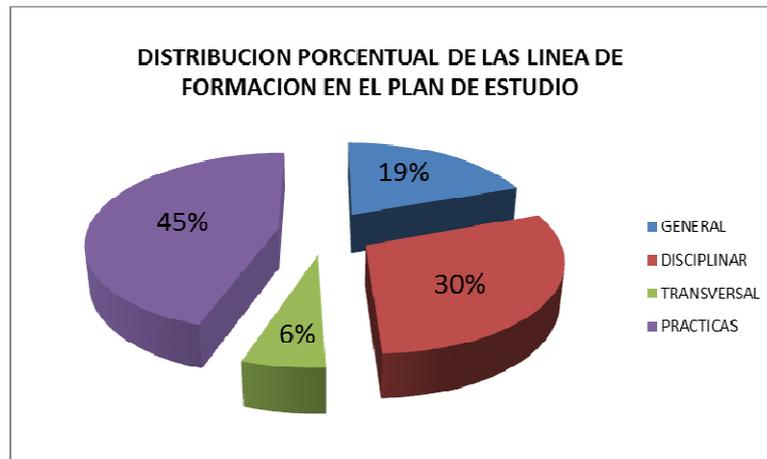
---

<sup>25</sup> PAE: Proceso Atención de Enfermería

<sup>26</sup> Ver presentación del modelo de las prácticas integradas.

experiencias prácticas en simulación y en centros asistenciales públicos y privados. En cuarto año de su carrera, integran contenidos teóricos y desarrollan las habilidades de metodología de la investigación realizando estudios de seminario de grado

El siguiente gráfico muestra porcentualmente la composición de las líneas de formación en el plan de estudio.



**Gráfico 1: Distribución porcentual de las líneas de formación en el plan de estudio**

El gráfico 1 muestra que el 45% de las horas del plan de estudio equivalen a las prácticas integradas, un 30% de horas son destinadas a asignaturas de carácter disciplinar, de las cuales el 6% corresponden a la línea asignaturas transversales. El 19% restante, corresponde a las asignaturas de formación general o de ciencias básicas.

La malla en su conjunto, contempla el desarrollo de competencias generales y técnico profesionales incluido el inglés.

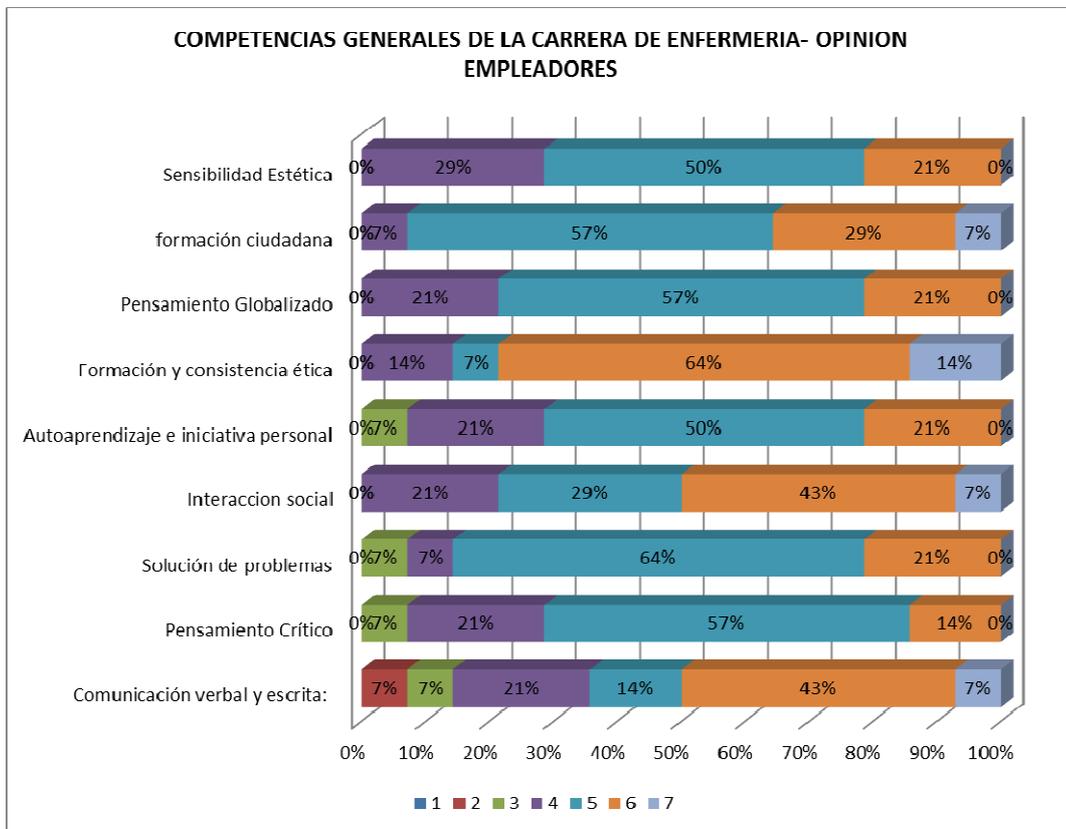
Las competencias de carácter general son las siguientes: comunicación, pensamiento crítico, solución de problemas, interacción social, formación ciudadana, consistencia ética y pensamiento globalizado.

Las habilidades y destrezas descritas se evalúan por medio de rubricas utilizadas en las diferentes asignaturas, con el fin de medir las habilidades descritas anteriormente.<sup>27</sup>

En el gráfico 2 se muestra la opinión de los empleadores respecto a las competencias generales de la carrera de enfermería.

---

<sup>27</sup> Ver formato de rubricas evaluativas



**Gráfico 2: Competencias Generales de los egresados de la Carrera de Enfermería**

Como se observa en el gráfico la competencia mejor evaluada por los empleadores es la formación ciudadana con un 93% con nota igual o superior a 5. El 86% califican con nota igual o superior a 5, la formación y consistencia ética. La comunicación, fue calificada con nota igual o superior a 5, por el 64% de los empleadores.

Respecto a la competencia trabajo en equipo, el 100% de los empleadores están de acuerdo o muy de acuerdo que es una fortaleza de los egresados

El 93% de los empleadores, valorizan la capacidad de los estudiantes para diagnosticar problemas y resolverlos y que están en condiciones de emitir su propia opinión fundada en base al conocimiento recibido.

No obstante, el 43% de los empleadores están de acuerdo o muy de acuerdo que los egresados muestran una alta motivación para investigar y profundizar sus conocimientos y el 21% de ellos no sabe o no responde frente a este punto.

## **Mecanismos de evaluación de plan de estudio y los programas de asignaturas**

La evaluación del plan de estudios se realiza a través de los siguientes mecanismos:

- El consejo de escuela evalúa los avances y resultados de los estudiantes en la primera cátedra de cada asignatura y revisa la implementación de las orientaciones académicas realizadas por la Facultad de Ciencias de la Salud. La metodología utilizada es la siguiente: Las directoras de carrera de todas las sedes revisan el comportamiento a través de los sistemas de registros de la UDLA (BI) y proponen a la dirección de escuela refuerzos y remediales en casos pertinentes.
- Prácticas integradas: la dirección de escuela realiza reuniones semanales con las docentes coordinadoras de campos clínicos, para conocer el desempeño de los estudiantes en los centros de práctica y evaluar su labor respecto al apoyo y supervisión de los estudiantes realizado por las docentes guías, la evaluación de los estudiantes realizada a los docentes guías, y la evaluación de los estudiantes de los campos clínicos. Todas estas se realizan con formatos específicos de evaluación.
- El comité curricular (a partir del 2014), tiene la función de revisar las asignaturas y adecuar contenidos y los instrumentos evaluativos, acorde al modelo definido por el consejo de escuela.

### **Docencia en los Campus Clínicos**

Como se mencionó anteriormente, el 45% de las horas del plan de estudio están destinadas a las prácticas integradas, estas se desarrollan en Servicios intrahospitalarios, Servicios de APS, Escuelas y Jardines Infantiles.

Para asistir a los establecimientos en convenio, los estudiantes van en grupos de 6 acompañados de un docente UDLA. Este docente cumple el rol de guía de práctica, orienta al estudiante en las actividades que se espera que cumplan durante su pasantía y los evalúa aplicando la pauta de habilidades y destrezas definida por la universidad.

La siguiente tabla muestra los convenios con campos clínicos de la escuela de enfermería:

| <b>SEDE SANTIAGO</b>                   |                           |
|--|---------------------------|
| <b>CONVENIO</b>                        | <b>ESTABLECIMIENTO</b>    |
| HOGAR DE CRISTO                        | ESTACIÓN CENTRAL          |
|  | RECOLETA                  |
|  | PUENTE ALTO               |
|  | NOS                       |
| ROSTROS NUEVOS                         | RN SAN FRANCISCO          |
|  | RN SAN LUIS               |
| FUNDACION ESPERANZA NUESTRA            |                           |
| CAPREDENA                              |                           |
| CLINICA INDISA                         | INDISA                    |
|  | CASINO                    |
| HOSPITAL BARROS LUCO TRUDEAU (HBLT)    |                           |
| ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS) |                           |
| HOGAR HERMANITA DE LOS POBRES          |                           |
| RENACER                                |                           |
| FERNANDITA PAZ                         |                           |
| CONAPRAN                               |                           |
| I. MUNICIPALIDAD DE MAIPU              | CESFAMS DE MAIPU          |
|  | ESCUELAS DE MAIPU         |
| I. MUNICIPALIDAD DE LO PRADO           | CESFAMS DE LO PRADO       |
|  | ESCUELAS LO PRADO         |
|  | JARDINES LO PRADO         |
| I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS          | CESFAMS DE CERRILLOS      |
| I. MUNICIPALIDAD CALERA DE TANGO       | CESFAM DE CALERA DE TANGO |
| I. MUNICIPALIDAD DE CODEGUA            | CESFAM DE CODEGUA         |
| I. MUNICIPALIDAD DE CONCHALI           | CESFAMS DE CONCHALÍ       |
| I. MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA         | CESFAMS DE LA FLORIDA     |
|  | ESCUELAS DE LA FLORIDA    |
|  | JARDINES DE LA FLORIDA    |
| I. MUNICIPALIDAD DE PEÑALOEN           | CESFAMS DE PEÑALOEN       |
| I. MUNICIPALIDAD DE PROVIDENCIA        | CESFAMS DE PROVIDENCIA    |
| I. MUNICIPALIDAD DE HUECHURABA         | CESFAMS DE HUECHURABA     |

Tabla N°1: Campus Clínico Sede Santiago

Fuente: Dirección de Campus Clínicos.

| <b>VIÑA DEL MAR</b>                    |                               |
|--|-------------------------------|
| <b><u>CONVENIO</u></b>                 | <b><u>ESTABLECIMIENTO</u></b> |
| ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS) |                               |
| CAPREDENA                              |                               |
| HOGAR DE CRISTO                        |                               |
| I. MUNICIPALIDAD DE CON CON            | CESFAM CONCON                 |
| I. MUNICIPALIDAD DE HIJUELAS           | CESFAM HIJUELAS               |
| I. MUNICIPALIDAD DE LA CALERA          | CESFAM EL TRIGAL              |
| CORPORACION MUNICIPAL QUILPUE:         | CESFAM LOS PINOS              |
|  | CES AVIADOR ACEVEDO           |
|  | CES QUILPUE                   |
|  | CES POMPEYA                   |
|  | CES BELLOTO SUR               |
|  | CES EL RETIRO                 |
| CORPORACION MUNICIPAL VILLA ALEMANA    | CESFAM VILLA ALEMANA          |
|  | CESFAM EDUARDO FREI           |
|  | CESFAM TRONCOS VIEJOS         |
| SANATORIO MARITIMO                     |                               |
| CLINICA LOS CARRERAS                   |                               |
| CLINICA LOS LEONES                     |                               |
| HOSPITAL DIURNO QUILLOTA               |                               |
| SSALUD VIÑA QUILLOTA                   | HOSPITAL LIMACHE              |
|  | QUILPUE                       |
|  | LA CALERA                     |
|  | PEÑABLANCA                    |
|  | QUINTERO                      |

Tabla N°2: Campus Clinico Sede Viña Del Mar.

Fuente: Dirección de Campus Clínicos.

| CONCEPCIÓN                             |                         |
|--|-------------------------|
| CONVENIO                               | ESTABLECIMIENTO         |
| ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS) |                         |
| HOGAR DE CRISTO,                       |                         |
| HOGAR SANTA MARTA                      |                         |
| CLUB DE LEONES HUALPEN,                | CASA DE REPOSO CHECHIRE |
| I. MUNICIPALIDAD DE HUALPEN            | CESFAM LA FLORESTA      |
|  | CESFAM TALCAHUANO SUR   |
|  | CESFAM HUALPENCILLO     |
| I. MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO,        | CESFAM LOS CERROS       |
|  | CECOSF(*) LOS LOBOS     |
| SSALUD ARAUCO                          | HOSPITAL Y CES ARAUCO   |
|  | HOSPITAL Y CES LEBU     |
|  | HOSPITAL CAÑETE         |

(\*) Centro Comunitario de Salud Familiar

**Tabla N°3: Campus Clínico Sede Concepción**

**Fuente: Dirección de Campus Clínicos.**

La Directora de campos clínicos apoya en el diseño de las rotaciones de los alumnos para las prácticas integradas. La carrera organiza las rotaciones prácticas que debe realizar cada estudiante, en los diferentes establecimientos con los cuales la universidad posee convenio establecido.

Todas las actividades prácticas cuentan con instrumentos de evaluación como guías y rubricas evaluativas, lo que permite estandarizar el sistema de evaluación y asegurar que los contenidos sean homogéneos en todas las sedes.

La siguiente tabla muestra las asignaturas que utilizan campos clínicos y la cantidad de horas que trabajan en él.

| SEM.         | ASIGNATURA             | HRS. TEORICAS | HRS. APS   | HRS. INTRAHOSP | HRS. AUTO GEST | JARDINES Y ESCUELAS | HRS. OIS  | TOTAL HRS. PRÁCTICAS | TOTAL HRS. GENERAL |
|--------------|------------------------|---------------|------------|----------------|----------------|---------------------|-----------|----------------------|--------------------|
| 4            | PAE II                 |               |            |                |                |                     | 30        | 30                   | 30                 |
| 5            | PRACTICA INTEGRADA I   | 18            | 80         | 80             | 40             |                     |           | 200                  | 218                |
| 6            | PRACTICA INTEGRADA II  | 18            | 80         | 80             | 40             |                     |           | 200                  | 218                |
| 7            | PRACTICA INTEGRADA III | 18            | 120        |                | 40             | 40                  |           | 200                  | 218                |
| 8            | PRACTICA INTEGRADA IV  | 18            | 80         | 40             | 40             | 40                  |           | 200                  | 218                |
| 9            | INTERNADO I            |               |            | 480            |                |                     |           | 480                  | 480                |
| 10           | INTERNADO II           |               | 480        |                |                |                     |           | 480                  | 480                |
| <b>TOTAL</b> |                        | <b>72</b>     | <b>840</b> | <b>680</b>     | <b>160</b>     | <b>80</b>           | <b>30</b> | <b>1790</b>          | <b>1862</b>        |

**Tabla 4: Cantidad de Horas destinadas a las Prácticas en Campus Clínicos dentro del plan de estudio.**

**Fuente: Dirección de Escuela**

En resumen, las actividades prácticas se desarrollan en campos clínicos en un ambiente apropiado para el aprendizaje y cumplimiento de los objetivos propuestos. La supervisión de los estudiantes esta a cargo de docentes guías seleccionadas de acuerdo al perfil docente declarado en la asignatura<sup>28</sup> y de profesionales enfermeras/os, de las instituciones en convenio.

En la consulta a informantes claves, el 86% de los egresados, el 84% de los estudiantes, el 63% de los docentes y el 85% de los empleadores indica estar de acuerdo o muy de acuerdo con que las actividades de las asignaturas permitieron conciliar el conocimiento teórico- práctico.

Respecto al plan de estudio, el 85% de los estudiantes y el 79% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que el plan de estudio responde a las necesidades de quien luego se enfrenta al mundo laboral.

En cuanto a los egresados, el 75% de los egresados indica estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la carrera entrega una formación que permite afrontar el proceso de obtención de grado académico y del título profesional sin inconvenientes.

Respecto a la pertinencia de las materias del plan de estudio, el 84% de los docentes, el 60% de los egresados y el 79% de los empleadores señalan que son relevantes y pertinentes a la formación de los estudiantes.

Se puede concluir que la estructura curricular está bien evaluada por los informantes claves que fueron consultados. Al respecto se destaca lo siguiente: el 81% los docentes opina estar de acuerdo con que la enseñanza impartida es de buen nivel académico; en cuanto a los alumnos un 83% opina que la secuencia de las asignaturas distribuidas en la malla curricular es apropiada y coherente; en cuanto a los egresados el 89% opina estar de acuerdo con que el plan de estudios y los programas de las asignaturas fueron impartidos en forma completa; el 86% opina que el contenido de las asignaturas le permiten integrar el conocimiento teórico y práctico; el 80% opina que la formación que recibió en las práctica fueron las suficiente para desempeñarse satisfactoriamente en el trabajo; y el 82% opina que formación que recibió cumplió con los objetivos de la carrera. Se destaca que la carrera de enfermería esta validada en su estructura curricular y está empeñada en mejorar aún más sus procesos, para llegar a ser la escuela líder en innovación.

---

<sup>28</sup> La carrera establece un perfil de 3 años de experiencia profesional para los docentes guías de práctica que pertenecen a centros intrahospitalarios, estos son validados por la directora de escuela aplicando el sistema de validación docente de UDLA.

### 3.1.2 Efectividad del proceso de Enseñanza – Aprendizaje

*“La unidad debe poseer criterios de admisión claramente establecidos y apropiados para que los alumnos tengan posibilidades ciertas de obtener un título o grado ofrecido en un plazo razonable. El proceso de enseñanza debe tomar en cuenta la preparación previa de los estudiantes y los requerimientos del plan de estudio y proporcionar oportunidades de aprendizaje teóricas y prácticas. La unidad debe demostrar que los mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes garantizan el logro de los objetivos del plan de estudio.*”

#### **Sistema de Admisión**

Universidad de Las Américas ha definido una política de admisión para la totalidad de sus carreras y programas coherente con lo declarado en su misión y principios, esto es, asumir el compromiso de formar profesionales y técnicos en una organización que cree firmemente en el valor agregado que proporciona la educación superior a las personas que tienen la oportunidad de transitar por ella favoreciendo la movilidad social.

En consecuencia, la política de admisión de la universidad es de acceso universal y, por lo tanto, ésta debe hacerse cargo de implementar oportunidades a sus estudiantes que les permitan lograr los objetivos de aprendizaje propuestos en los planes de estudio. Sin perjuicio de lo señalado, la Institución solicita como requisitos de admisión aquellos que la ley establece (licencia de educación media), así como también algunos de carácter específico según sea la carrera elegida. Para el ingreso a la carrera de enfermería no se exige ningún otro requisito.

También los postulantes pueden ingresar a la universidad mediante la convalidación de estudios, modalidad que se dirige a postulantes que hayan cursado estudios técnicos de nivel superior, profesionales o universitarios en otras instituciones terciarias reconocidas por el Ministerio de Educación y que deseen ingresar a alguna carrera de UDLA a continuar o completar sus estudios. El reglamento del alumno define los procesos de convalidación y homologación.

Los estatutos y la misión institucional establecen el contexto, los principios y el propósito de la educación que ofrece la universidad, y sitúan la docencia como la principal labor de su quehacer. El espíritu que orienta la toma de decisiones permite a la comunidad académica llevar a cabo acciones tendientes a apoyar a los estudiantes durante su proceso de estudio para que terminen con éxito su etapa de formación. En efecto, la docencia en Universidad de Las Américas responde

a lo expresado en sus declaraciones estratégicas, en particular el hecho de constituirse en una universidad innovadora en relación con el apoyo académico que se entrega al estudiante.

En función de sus objetivos, la universidad ha implementado un modelo de gestión matricial descentralizado, enfocado en la calidad del servicio educativo y en los aspectos académico formativos y de atención a estudiantes y docentes.

La Vicerrectoría Académica tiene la responsabilidad de velar por la pertinencia y calidad de las carreras que dicta la institución. Acoge las propuestas de estudio curricular que hacen las Facultades y las Escuelas, junto a docentes y asesores externos, si es necesario. Las Facultades y las Escuelas definen los perfiles de egreso de sus carreras, los planes de estudio y los contenidos de los programas de las asignaturas. A su vez, en reuniones periódicas –presenciales o por videoconferencia– con los docentes de las sedes se comparten las mejores prácticas para la enseñanza y la aplicación de los instrumentos de evaluación más apropiados para cada asignatura. Del mismo modo se analiza la reglamentación existente para el progreso de los estudiantes, los procesos de práctica y las actividades de titulación.

Por otra parte, las vicerrectorías de sede/campus y el director de gestión académica son responsables de la calidad de los profesores que se seleccionan en conjunto con los directores de escuela y los decanos de las sedes centrales. Es de responsabilidad de las autoridades de las sedes proporcionar los equipamientos para la docencia que se han establecido como estándares de la enseñanza de una determinada materia en el catálogo de asignaturas de la universidad. Es responsabilidad de las sedes velar por otorgar de la mejor forma posible todos los servicios a los estudiantes para satisfacer sus necesidades de espacio e implementos para el estudio. De esta manera, el trabajo en conjunto permite que las autoridades académicas y las de operación de las sedes se comprometan en un proceso de autoevaluación permanente en el que participan todos los estamentos de la universidad.

En términos de los criterios para la determinar las vacantes en la carrera de enfermería, se utilizan los siguientes criterios: el primero dice relación con la infraestructura y equipamiento de los campus en cuanto a la disponibilidad de salas de clases, bibliografía y salas de simulación. El segundo, da cuenta de los requerimientos de convenios con establecimientos intrahospitalarios y APS para garantizar el cupo de prácticas en campos clínicos. Este estudio lo realiza la Facultad de Ciencias de la Salud, el Departamento de Campos Clínicos y las autoridades de la Vicerrectoría Académica.

Las prácticas en campos clínicos son gestionadas por la Universidad y se realizan acorde a los protocolos establecidos en cada convenio y a las actividades prácticas definidas por los programas de práctica de la escuela. La universidad define en cada convenio un pago por uso del establecimiento.

En resumen, la carrera cuenta con criterios y procesos establecidos para la admisión de los estudiantes. Estos son conocidos por la comunidad universitaria.

En la consulta a informantes claves un 77% de los estudiantes y un 63% de los docentes están de acuerdo o muy de acuerdo, con que los criterios de admisión de la carrera son claros.

### **Instrumentos de Evaluación de los Aprendizajes**

Para verificar el nivel de los aprendizajes logrados por los estudiantes, se utilizan diversos instrumentos. En primer lugar, las evaluaciones formativas y sumativas efectuadas en cada asignatura. Estas permiten determinar el nivel de adquisición e integración de conocimientos propios de la asignatura por el estudiante. Las asignaturas son evaluadas mediante pruebas individuales de integración teórica y trabajos teórico-prácticos realizados de manera individual, grupal, investigaciones en terreno, controles bibliográficos, informes, talleres de aplicación, etc. Estas evaluaciones tienen el objetivo de apreciar habilidades, destrezas, conocimientos, progresos y aprendizajes que se esperan en la formación académica en todo el transcurso de su carrera.

En las asignaturas que utilizan el centro de simulación se realizan pautas de evaluación para los OSCE donde se evalúan la ejecución de procedimientos técnicos, actitudes y habilidades relacionales. La rúbrica la hacen las docentes de simulación y son homogéneas para todas las sedes.

En las asignaturas prácticas integradas, se evalúa a los estudiantes a través de pautas que permiten medir el cumplimiento de las habilidades y destrezas de los estudiantes durante su pasantía. También los estudiantes evalúan a sus docentes y los campos clínicos.

La carrera de enfermería cuenta con un sistema de pruebas nacionales que permite medir el proceso de enseñanza de una manera transversal. Estas pruebas se construyen con participación de las Directoras de Carreras en Sede/Campus y los docentes de las aulas virtuales de las asignaturas que usan este sistema. El resultado de estas nos permite evaluar los aprendizajes teóricos integrados por los alumnos en sus períodos de las prácticas. Estas son evaluadas todos

los semestres por las docentes disciplinares y de simulación, para realizar los ajustes y mejoramiento necesarios en los programas.

En la consulta a informantes claves, el 79% de los estudiantes y el 73% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo, con la forma de evaluar a los estudiantes y que esta está basada en criterios claros. El 84% de los egresados opinan que las formas de evaluación de los alumnos en pruebas, trabajos y otras actividades están basadas en criterios claros y conocidos.

En esta materia a pesar de que hubo buenas opiniones al respecto de las evaluaciones, la escuela considera necesario darle mayor homogeneidad a los sistemas de evaluación.

### **Detección de deserción temprana y nivelación**

La comunidad académica y administrativa de UDLA ha verificado cómo, desde el año 2008, las autoridades del plantel han implementado un modelo educativo que se hace cargo de las características de los estudiantes que ingresan a la institución. Un ejemplo de ello es el seguimiento que la Vicerrectoría Académica, los decanos, directores de escuela y vicerrectores de sede/campus realizan para detectar tempranamente aquellas asignaturas que presentan mayores dificultades a los estudiantes, con el fin de proponer estrategias de optimización de la docencia y lograr mejores resultados<sup>29</sup>.

Por otra parte, en el ámbito de efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje es necesario hacer referencia a las iniciativas que ha desarrollado la universidad para el control de la deserción de los estudiantes. Para Universidad de Las Américas este aspecto reviste crucial importancia dado que se trata de una institución docente y abierta. Debido a ello, se realizan estudios –dentro y fuera de la institución– sistemáticos y formales sobre la deserción global<sup>30</sup>. Estos estudios revelan que las razones económicas (63%) y personales (25%) son las más importantes para explicar el abandono de los estudios en UDLA. Todos los demás motivos son secundarios. El argumento económico más importante para abandonar UDLA es un cambio en la situación financiera personal. Respecto de las causas personales, el cambio de intereses y la falta de tiempo son los motivos más recurrentes que explican el abandono de los estudios.

---

<sup>29</sup> Ejemplo: Reuniones de análisis de rendimiento académico y análisis de metodologías en las que participan docentes de la carrera, directores de carreras, docentes de planta y el director de escuela.

<sup>30</sup> Estudio sobre Deserción y Resiliencia Universitaria, UDLA, Gestión y Prevención Consultora, 2010; Informe Estudio Abandonadores UDLA, Opina 2010.

A partir de estas constataciones, se ha utilizado la metodología Six – Sigma, como mecanismo de aseguramiento de la calidad para abordar el mejoramiento de procesos, entre los cuales destaca el “Proyecto Retención”, trabajado desde el primer semestre de 2012. El propósito de este proyecto ha sido mejorar la retención de alumnos como un resultado integral de procesos académicos, sociales y de servicios de calidad, de manera que los alumnos permanezcan en la Institución y logren titularse dentro de los plazos establecidos. Uno de los principales objetivos de UDLA es disminuir la deserción de los alumnos de primer año. El “Proyecto Retención” ofrece la oportunidad de reflexionar institucionalmente acerca de las características del perfil de ingreso de los estudiantes, de manera de generar un ambiente de enseñanza - aprendizaje más adecuado para este perfil de alumnos.

Las conclusiones de este proyecto fueron asumidas por la Vicerrectoría de Operaciones y Sedes quien lidera en la actualidad la implementación de un modelo de predicción del comportamiento del estudiante e intervención temprana, orientado a la disminución de la deserción<sup>31</sup>. Mediante el uso de modelos estadísticos multivariados y, basados en datos históricos de los alumnos, es posible predecir con un alto nivel de confianza el comportamiento futuro de los alumnos estudiados. De esta manera es factible anticipar conductas como la deserción y permite a las Escuelas y Sedes desarrollar acciones de intervención sobre los grupos en riesgo. En otras palabras, permite optimizar los esfuerzos de retención sobre aquellos alumnos en mayor riesgo de abandonar.

A nivel de la Facultad, en esta materia, se refuerzan los lineamientos generales de la Universidad. En cada sede/campus, el Director de Carrera, realiza las siguientes actividades de seguimiento:

- Análisis en forma sistemática del rendimiento de los alumnos en las pruebas formales, identificadas como cátedras en el sistema.
- Identificación de los alumnos con más de una nota deficiente para llamarlos a entrevista con profesor académico de planta. Esta información retroalimenta al profesor de la asignatura.
- Reunión de profesores para identificar las dificultades y generar acuerdos sobre apoyos necesarios a los alumnos.

---

<sup>31</sup> Ver Proyecto Six Sigma de Retención, disponible en la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

A partir de las situaciones analizadas por las sedes/campus se generan acuerdos y lineamientos de acción en conjunto con los Directores de Escuela para atender las dificultades detectadas, analizar casos complejos y activar redes de apoyo institucional para alumnos con situaciones específicas (como apoyo psicológico, por ejemplo).

La carrera de enfermería presenta altos porcentajes de retención de estudiantes de 1º año que alcanzan al 90%, 88% y 82% para los años 2011, 2012 y 2013. Lo que permite concluir que hay gran interés por permanecer en la carrera y obtener un título profesional.<sup>32</sup>

En la consulta a informantes claves, el 82% de los estudiantes opina estar de acuerdo o muy de acuerdo con que las metodologías de enseñanza permiten un buen aprendizaje. Asimismo, el 89% de los estudiantes y el 88% de los docentes opinan que los contenidos que se han entregados son adecuados para la formación.

Respecto a los sistemas de diagnóstico, el 42% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que las autoridades de la carrera se preocupan en diagnosticar la formación de sus alumnos para adecuar los contenidos y estrategias de enseñanza. Asimismo el 62% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo con este punto.

En relación a las asignaturas de ciencias básicas, en los años 2010 en adelante, se desarrollan cursos de reforzamiento académicos, que han mejorado los indicadores en Anatomía, reduciendo la tasa de reprobación del 41%, al 28% como resultado de la implementación de estrategias metodológicas aplicadas por el instituto de Morfología y Función de la Facultad de Ciencias de la Salud. En la asignatura de Matemáticas, los rangos de reprobación varían del 27% al 23% y la asignatura de Química, que al igual que Anatomía, ha mejorado los índices de reprobación, presenta una variación que va del 36% al 19%, todas estas variaciones tienen como base la implementación de estrategias de apoyo metodológico elaboradas por el instituto de Biología y Ciencias Naturales de la Universidad.

### **Sistema de titulación**

De acuerdo con la normativa contenida en el Reglamento del Alumno, la carrera de enfermería cuenta con un procedimiento de titulación. El proceso se inicia con la información entregada por las Directoras de Carrera en Sede/Campus a los estudiantes que están en el 2º internado de la carrera. El procedimiento indica quiénes tienen derecho a dar el examen de título; las áreas

---

<sup>32</sup> Estudio de retención dpto. información UDLA

temáticas que se sortean, para que los estudiantes se prepare; la presentación que deben tener el día del examen y el procedimiento para sortear el caso que desarrollarán ante la comisión. De igual modo el instructivo plantea la comisión de docentes que, en base a una rúbrica, evaluarán a los alumnos<sup>33</sup>.

En la consulta a informantes claves, el 52% de los estudiantes y el 56% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo, con que los criterios de titulación son conocidos.

El 80% de los egresados declara haber tenido claro los criterios y requisitos para egresar y titularse, y el 76% de ellos, declaran estar de acuerdo con ellos.

El procedimiento se encuentra disponible en la Página WEB de la escuela.

Para mejorar la información a los alumnos sobre el proceso de titulación y apoyarlos en el rendimiento de este, la escuela de enfermería desde el año 2014 ha implementado una asignatura específica denominada Examen de Título.

### 3.1.3 Resultados del Proceso de Formación

*“La unidad debe hacer un seguimiento de sus procesos académicos (tasas de retención, de aprobación, de titulación, tiempo de egreso, niveles de exigencia), así como desarrollar procesos de seguimiento de sus egresados. La unidad debiera también consultar a empleadores o usuarios de los profesionales que forma y utilizar los antecedentes recogidos en los procesos señalados para actualizar y perfeccionar los planes y programas de estudio e impulsar diversas actividades de actualización de los egresados”<sup>34</sup>*

#### Matrícula

En cuanto a la matrícula de la carrera de enfermería, esta aumenta en un 11% en promedio anual, alcanzando en el año 2014, los 3.516 estudiantes distribuidos en todas las sedes.

<sup>33</sup> Ver instructivo examen de título 2012, 2013 y 2014

<sup>34</sup> Criterios de Evaluación para la Acreditación de Carrera de Enfermería.

|                                       | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| N° de alumnos matriculados primer año | 801  | 739  | 822  | 639  |
| N° de alumnos matriculados Antiguos   | 1795 | 2268 | 2579 | 2877 |
| Matricula Total                       | 2596 | 3007 | 3401 | 3516 |

Tabla 5: Matricula nueva, antigua y total por año.

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

Respecto a los estudiantes nuevos, en promedio ingresan a la carrera 750 estudiantes. El año 2014 tuvo una caída de un 22% en comparación al año 2013. Sin perjuicio a lo anterior, la matrícula total crece en un 3.3% para el año 2014.

En resumen, la carrera posee una buena admisión tanto en volumen como estabilidad en el tiempo.

### Rendimiento académico

A continuación se presentan los resultados de aprendizaje expresados en tasas de aprobación, en razón del rendimiento académico de los estudiantes de la carrera para el período 2011-2013:

| TASA DE RENDIMIENTO CARRERA DE ENFERMERIA |          |           |
|---|----------|-----------|
| PERIODO                                   | APROBADO | REPROBADO |
| 2011                                      | 87%      | 13%       |
| 2012                                      | 86%      | 14%       |
| 2013                                      | 85%      | 15%       |

Tabla 6: porcentaje de alumnos aprobados-reprobados de acuerdo a la carga académica anual

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

La tasa de aprobación promedio es de un 86% para el periodo 2011 – 2013 a nivel nacional de la carrera de enfermería. La tasa de aprobación se mantiene estable a través del tiempo.

La siguiente tabla muestra este indicador desagregado según sede.

| TASA DE RENDIMIENTO CARRERA ENFERMERÍA |          |           |              |           |            |           |
|--|----------|-----------|--------------|-----------|------------|-----------|
| PERIODO                                | SANTIAGO |           | VIÑA DEL MAR |           | CONCEPCION |           |
|  | APROBADO | REPROBADO | APROBADO     | REPROBADO | APROBADO   | REPROBADO |
| 2011                                   | 87%      | 13%       | 85%          | 15%       | 89%        | 11%       |
| 2012                                   | 85%      | 15%       | 90%          | 10%       | 86%        | 14%       |
| 2013                                   | 85%      | 15%       | 87%          | 13%       | 88%        | 12%       |

Tabla 7: Porcentaje alumnos aprobados-reprobados de acuerdo a la carga académica anual, por Sede

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

La tasa de aprobación en las distintas sedes se mantiene estable y homogénea para la carrera de enfermería en el periodo 2011-2013.

El estudio del comportamiento académico de los estudiantes de enfermería muestra buenos rendimientos generales y un gran interés por permanecer en la escuela. Las asignaturas críticas se relacionan con tres asignaturas de las ciencias básicas, las que usualmente en las universidades tradicionales también han sido asignaturas críticas.

En la carrera de enfermería de la UDLA durante estos años estas asignaturas han variado el rango de reprobación. En Anatomía de 41% el 2008- 2009 y al 28% entre el año 2010 a la fecha, a partir de la implementación de estrategias metodológicas aplicadas por el instituto de Morfología y Función de la Facultad de Ciencias de la Salud. Matemáticas es otra de las asignaturas críticas, la que tiene rangos de reprobación que fluctúan entre el 27% los años anteriores al 2009 y llega al 22% en los años 2010 en adelante. Finalmente la asignatura de Química, que al igual que Anatomía, ha mejorado los índices de reprobación, variando de 36% en los años 2008 - 2009 al 19%, del 2010 en adelante, a partir de las estrategias de apoyo metodológico elaboradas por los institutos de Ciencias Básicas de la Universidad y de matemáticas.

Otras asignaturas, que consideramos importantes para darles bases sólidas a los estudiantes de la carrera, son las asignaturas de Fisiopatología y Farmacología, ambas se han revisado en relación a la pertinencia de los contenidos y sus resultados en los talleres de simulación. Las evaluaciones en los ejercicios de simulación <sup>35</sup>de años anteriores, en temas de manejo de dosis de fármacos, como insulina y manejo de oxígeno terapia, se han monitorizado y reforzado. Los resultados es la mejora de los aprendizajes.

### **Tasa de retención**

Un indicador significativo de resultados del proceso de formación es la tasa de retención, calculada como el porcentaje de estudiantes que continúan en la institución de un año a otro, descontados los egresados y titulados.

Para la carrera, la tasa de retención de los alumnos de primer año es la siguiente:

---

<sup>35</sup> Informe comparativo resultados evaluaciones en talleres de Simulación- 2012-2013 y 2014 Dpto. Simulación Facultad de Ciencias de la Salud.

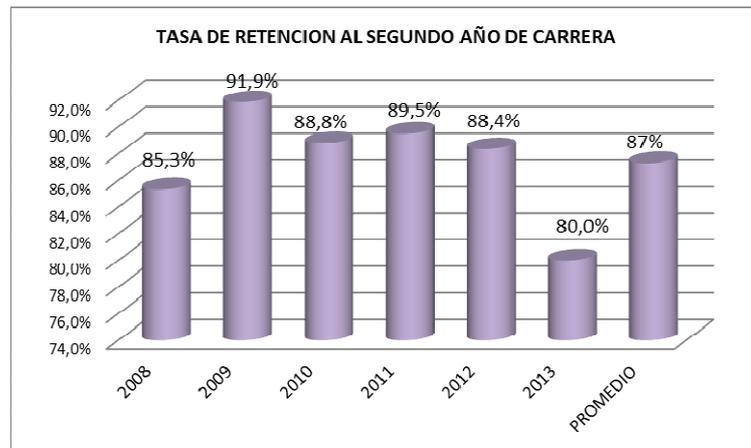


Gráfico 3: Tasa de Retención de los alumnos de primer año.

Como se observa en el gráfico, el promedio de la tasa de retención de los últimos cinco años es de un 87%. Para este periodo, la tasa más alta se presenta en el año 2009 con un 91,9% y en el año 2013 la tasa es de un 80%.

Si se comparan estas cifras con las cifras del sistema nacional<sup>36</sup>, están por sobre el promedio, dado que la tasa de retención al segundo año de la carrera es de un 75,4%

En relación a la retención desagregada por Sede/ Campus, la siguiente tabla muestra su evolución:

| SEDE                    | 2011       | 2012       | 2013       |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| CONCEPCION              | 89%        | 94%        | 79%        |
| LA FLORIDA              | 90%        | 89%        | 88%        |
| MAIPU                   | 89%        | 84%        | 73%        |
| PROVIDENCIA             | 89%        | 86%        | 81%        |
| SANTIAGO CENTRO         | 90%        | 90%        | 80%        |
| SANTIAGO NORTE          |            |            | 74%        |
| VIÑA DEL MAR            | 90%        | 88%        | 82%        |
| <b>TOTAL ENFERMERIA</b> | <b>90%</b> | <b>88%</b> | <b>80%</b> |

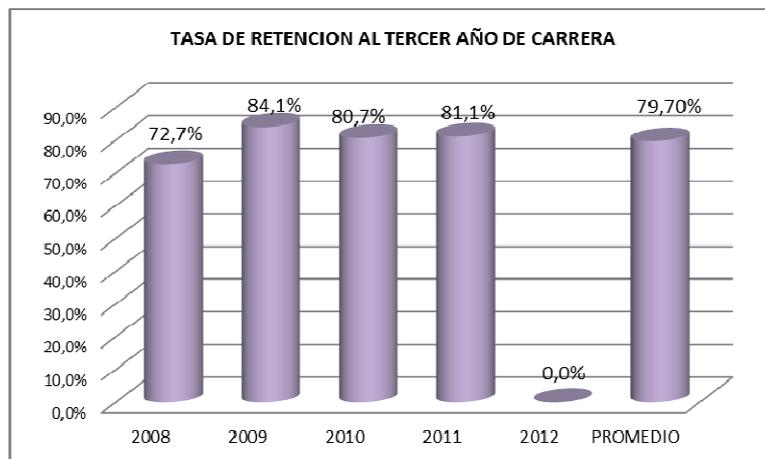
Tabla 8: Tasa de Retención de los alumnos de primer año por campus

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

<sup>36</sup> Fuentes SIES 2014

El campus que posee mejor tasa de retención es la Florida con un 89% en promedio. Santiago Norte posee 74% de retención. Cabe destacar para esta última que este campus fue abierto recientemente.

Respecto a tasa de retención de los alumnos al tercer año de carrera o retención de segundo año, la cohorte del 2008 posee una retención de un 72.2%, que ha ido en aumento manteniéndose estable sobre el 80%, cifra que es concordante con el promedio a nivel general.



**Gráfico 4: Tasa de Retención de alumnos al segundo año.**

El promedio general de la carrera está por sobre las cifras del sistema nacional<sup>37</sup>, con 13.7 puntos porcentuales. La tasa de retención promedio del sistema es de un 67,3% versus el 79.7% que posee la carrera de enfermería.

La carrera cuenta con buenas tasas de retención en comparación al sistema y que se han mantenido a través del tiempo. Estas muestran que los estudiantes se motivan con los estudios efectuados en la carrera, dan cuenta de la calidad de la docencia y de la pertinencia las metodologías educativas aplicadas en simulación y en las actividades prácticas territoriales

<sup>37</sup> Fuente: SIES 2013

## Seguimiento de Egresados y Titulación

En cuanto a los antecedentes relativos al proceso de formación, la Carrera de Enfermería, se imparte desde el año 2008, por lo que, hasta el 2013, cuenta con 270 egresados, de los cuales 240 se han titulado.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de egresados por las cohortes 2008 y 2009

| COHORTE | INGRESO | EGRESADOS |      |            |       |       |              | TITULADOS |      |            |       |       |              |
|---------|---------|-----------|------|------------|-------|-------|--------------|-----------|------|------------|-------|-------|--------------|
|         |         | 2012      | 2013 | Total      | 2012  | 2013  | Total        | 2012      | 2013 | Total      | 2012  | 2013  | Total        |
| 2008    | 505     | 90        | 54   | <b>144</b> | 17,8% | 10,7% | <b>28,5%</b> | 83        | 50   | <b>133</b> | 16,4% | 9,9%  | <b>26,3%</b> |
| 2009    | 800     |           | 126  | <b>126</b> |       | 15,8% | <b>15,8%</b> |           | 111  | <b>111</b> |       | 13,9% | <b>13,9%</b> |

Tabla 9: Egresados y Titulados por Cohorte

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

El 28,5% de los estudiantes que ingresaron en el año 2008, han egresado entre el 2012 y el 2013. La tasa efectiva de egreso para este año es del 17,8% y para la cohorte del 2009 es de 15,8%.

En relación a la titulación, en promedio el 89% de los egresados, se titula. La cohorte del 2008 en el año 2013, alcanza un 93% de titulación.

La siguiente tabla muestra los resultados de la tasa de titulación por sede/campus

| SEDE            | 2008       | 2009       |
|-----------------|------------|------------|
| CONCEPCION      | 35%        | 10%        |
| LA FLORIDA      | 42%        | 23%        |
| MAIPU           | 22%        | 27%        |
| PROVIDENCIA     | 43%        | 8%         |
| SANTIAGO CENTRO | 20%        | 12%        |
| VIÑA DEL MAR    | 17%        | 22%        |
| <b>UDLA</b>     | <b>28%</b> | <b>15%</b> |

Tabla 10: Tasa de titulación por Sedes/Campus

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

Para la cohorte 2008, Providencia y La Florida posee un 43% y 42% de egreso.

Viña del Mar y Santiago Centro poseen 17% y 20% respectivamente. Para la cohorte 2009, Maipú y La Florida poseen 27% y 23% de egresados. Providencia y Concepción poseen 8% y 10% respectivamente.

Respecto a las cifras de titulación, es importante destacar lo siguiente:

La carrera de enfermería es nueva, su primera cohorte de ingreso es del año 2008, por lo tanto, las primeras cohortes de egreso comienzan el año 2012.

Es una carrera con altas tasas de retención, las que mejoran a partir de la cohorte 2009 en adelante.

Dado que, en general, los alumnos demoran más de 10 semestres en titularse, las titulaciones más masivas comenzarán desde el año 2014 en adelante.

Hay un número importante de alumnos que están en la fase final de sus programas de estudios. Considerando esos estudiantes (que no se han titulado, pero que tampoco han desertado) y aún asumiendo que solo un porcentaje de ellos se gradúa (con tasas similares a otras carreras de la UDLA), las tasas de titulación esperada sería de un 43% para la cohorte del 2008 y de 52% para la cohorte del 2009, tal como se muestra en la tabla a continuación:

| Tasas                              | 2008         | 2009         |
|------------------------------------|--------------|--------------|
| Tasas de titulación al 2013        | 26,3%        | 13,9%        |
| Potenciales titulados adicionales* | 22,0%        | 51,0%        |
| Tasa máxima**                      | 48,3%        | 64,9%        |
| <b>Tasa esperada***</b>            | <b>42,8%</b> | <b>52,2%</b> |

\* Alumnos que se encuentran en último año de la carrera

\*\* Suma tasa actual de titulación con potenciales titulados

\*\*\* Calculada considerando que un 25% de los alumnos de último año no se titula

**Tabla 11: Tasa de titulación y titulación esperada por cohorte**

**Fuente: Dirección de Análisis Institucional**

En relación al seguimiento de los egresados, la universidad ha realizado estudios para medir la empleabilidad. En la actualidad se cuenta con informes desagregados por carrera.<sup>38</sup> El último estudio realizado el año 2013, indica que la carrera de enfermería para la cohorte egresada del año 2012 cuenta con 100% de empleabilidad, del cual el 96% trabaja a tiempo completo y el 4% restante, de manera independiente. En relación al tipo de contrato, el siguiente gráfico muestra el tipo de contratación que poseen. Esto se condice con los datos publicados recientemente por el SIES a través del portal Mi Futuro 2014, la empleabilidad de primer año<sup>39</sup> de la carrera de Enfermería en UDLA es de un 97,7%.

<sup>38</sup> Ver Informe Opina de Resultados de Empleabilidad UDLA 2013

<sup>39</sup> Corresponde al porcentaje de titulados que teniendo información sobre ingresos, obtuvieron ingresos iguales o superiores al sueldo mínimo en el primer año después de su titulación.

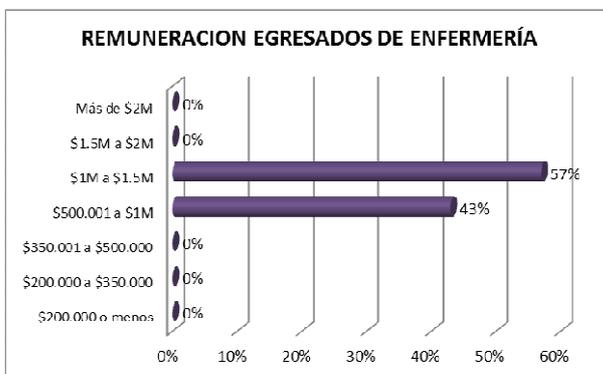


**Gráfico 5: Tipo de Contratación**

El 46% de los egresados que están trabajando poseen contrato indefinido.

El 43% de ellos poseen contrato a plazo fijo.

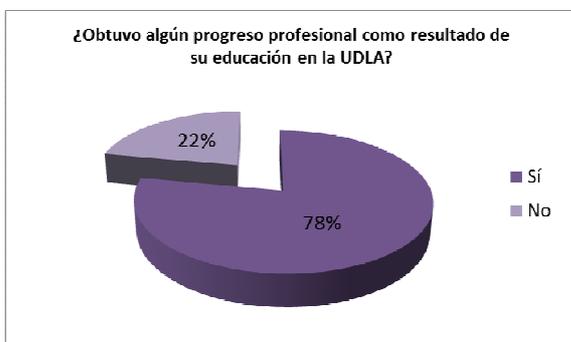
Sólo un 11% emite boletas o facturas.



**Gráfico 6: Remuneración Promedio**

En relación a la remuneración promedio, el 57% de los egresados de la cohorte del 2012 indicaron que su renta está entre el \$1.000.000 a un \$1.500.000. El 43% tiene una remuneración entre \$500.000 y \$1.000.000.

El 82% de los egresados de la carrera se demoraron entre 1 y 6 meses en encontrar su primer trabajo. El 65% informa que su remuneración está en un rango desde \$500.000 y el \$1.000.000 mensuales.



**Gráfico 7: Pregunta encuesta Empleabilidad a Enfermería.**

Frente a la pregunta si ellos obtuvieron algún progreso profesional como resultado de la Educación en UDLA, el 78% indicó que sí.

Desde el punto de vista de las habilidades personales, los empleadores destacan la capacidad de trabajar en equipo que poseen las enfermera/os egresados de la UDLA. Esta fue de un 100%

También resaltaron sus habilidades en el diagnóstico y solución de problemas.

Si bien la carrera realiza seguimiento a los egresados por medio de estudios institucionales, el 2014 se realizaron los primeros encuentros con egresados, en conjunto con el departamento de egresados de la universidad. En ellos se les ha presentado las innovaciones realizadas en el plan de estudios y en el perfil de egreso y se les solicita opinión<sup>40</sup> respecto a las fortalezas y debilidades que observan en la formación de pregrado de la carrera. Estos se realizaron en las sedes de la Región Metropolitana, Viña del Mar y Concepción. El análisis de sus sugerencias ha permitido enriquecer a las autoridades de la carrera con sus sugerencias. Se plantearon necesidades de los egresados como solicitar espacios de formación continua, Seminarios de Extensión, cursos de especialización y post-título

Considerándose la importancia de continuar con estos encuentros la carrera ha establecido en su plan de mejoramiento para seguir avanzando en el seguimiento de egresados, definiendo una política de vinculación con el medio, que permita contar en forma regular con la opinión de ellos para conocer sus necesidades de formación continua y mejorar en materias de pertinencia curricular.

En la consulta a informantes claves, solo el 24% de los egresados declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con que existe un proceso de seguimiento de los egresados.

Solo el 26% de los egresados opinan estar de acuerdo o muy de acuerdo, con que la carrera actualmente ofrezca programas y mecanismos de perfeccionamiento y/o actualización.

El 50% de los empleadores concuerda con esta opinión

Solo el 26% de los egresados estuvo de acuerdo con que la carrera dispone de una buena política de inserción laboral.

Al analizar estos resultados se estima que con la nueva política que implementará la escuela, de organizar una red de egresados que permita establecerse un contacto, se mejorará esta debilidad.

---

<sup>40</sup> Ver informe de reuniones con egresados

## Vínculo con Empleadores

La principal fuente de información utilizada para estos efectos es la vinculación permanente que se tiene con los empleadores y enfermera/os que trabajan en los campos clínicos en los cuales la Universidad tiene convenios. Con ellos se mantienen reuniones periódicas realizadas por las docentes coordinadoras de campos clínicos. En estas reuniones existe una retroalimentación permanente estableciéndose lazos docente asistenciales. La Escuela ha considerado importante mantener estas reuniones orientadas a mantener un contacto permanente con la realidad institucional y territorial que da cuenta de las necesidades de la salud de la población y del país, de modo que retroalimente el plan de formación profesional.

La carrera, a través de la línea de intervención comunitaria, sostiene vinculación con las Municipalidades, a través de sus corporaciones de salud, para la realización de los trabajos en terreno que se hacen en la línea de intervención comunitaria, estas reuniones se iniciaron el año 2012 con el primer grupo de alumnos. Estos vínculos son de fundamental importancia, considerándose que la Universidad a través de la Facultad de Salud contribuye al cuidado de la salud en los barrios de las comunas que se han vinculado.

La Directora de Escuela asiste a reuniones de presentación del modelo educativo y la rúbrica de evaluación de las actividades realizadas en los campos clínicos anualmente.

Clínica Indisa, es uno de los importantes centros de práctica Intrahospitalario de la Sede Santiago, la Universidad colocó una docente asignada tiempo completo, para orientar y resolver situaciones de estudiantes en práctica en esta Institución. Ella está en constante relación con las autoridades de esta clínica para organizar la actividad docente-asistencial y la comunicación con los alumnos e internos en práctica

En CAPREDENA, otro centros de práctica intrahospitalaria se realizan reuniones convocadas por la coordinación docente asistencial del establecimiento (COLDAS).

En los Convenios municipales se realizan reuniones entre los equipos docentes de la carrera de enfermería y los profesionales de cada centro, en Peñalolén, Recoleta, Huechuraba, Paine, Lo Prado, Maipú, Calera de Tango, Providencia, Talcahuano, Quilpué.

En el transcurso de este año se han realizado reuniones con otros municipios, los que sin tener posibilidades de iniciar convenios, están interesados en el modelo de formación de los estudiantes, tal es el caso de la Municipalidad de San Joaquín, la que ha declarado su interés en el perfil de egreso y el modelo educativo establecido por la escuela y de la facultad. Algo similar ha

ocurrido con municipios de la región del Bío Bío. Los que plantean su interés en establecer convenio con la Universidad siempre que implemente la línea de intervención comunitaria.

En la consulta a informantes claves, solo el 36% de los empleadores indicaron estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la carrera mantiene fuerte vínculo con el medio laboral. El 54% de ellos indican que cuando se requieren profesionales en su organización, recurren a la institución.

### 3.1.4 Vinculación con el Medio

*“La unidad debe mantener vínculos con el ámbito disciplinario y profesional que le corresponde, con el fin de actualizar el conocimiento que imparte, conocer el estado del arte en dicho ámbito y exponer a sus docentes y estudiantes a ideas, información y trabajos de especialistas externos. Asimismo, debiera identificar, conocer y analizar su entorno significativo y considerar dicha información para la planificación de sus actividades. Debe definir una política clara y explícita que le permita planificar, organizar y desarrollar las actividades de investigación, extensión y prestación de servicios, cuando sus propósitos así lo declaren.”<sup>41</sup>*

En nuestro país, la vinculación con el medio es una función esencial de las instituciones de educación superior, expresión principal de su responsabilidad social e integrada transversalmente al conjunto de las funciones institucionales.

Su propósito es contribuir al desarrollo integral, con equidad y sustentable de las personas, instituciones y territorios del país, a través de dos roles fundamentales:

- Una interacción significativa, permanente y de mutuo beneficio, con los principales actores públicos, privados y sociales de la sociedad, de carácter horizontal y bidireccional, realizada en espacios compartidos en el entorno local, regional, nacional o internacional de la respectiva institución.
- Nutrir y retroalimentar la calidad y pertinencia de las actividades relacionadas de docencia e investigación.

---

<sup>41</sup> Criterios de Evaluación para la Acreditación de Carrera de Enfermería.

En Universidad de Las Américas, la política de vinculación con el medio es institucional y su responsabilidad recae en la Vicerrectoría de Extensión y Admisión. Su desarrollo depende de las Facultades y escuelas y se ejecuta en las distintas sedes y campus. Se trata de una política formal que posee mecanismos de aseguramiento de la calidad y medición de impacto. Esta política, establece que la planificación de toda actividad de vinculación con el medio debe estar enmarcada en los lineamientos del Plan Estratégico de Desarrollo de la Institución y se orientarán al quehacer propio de la Universidad, es decir, a los ámbitos de la docencia de pregrado. La academia, sedes, campus y Vicerrectoría de Extensión y Admisión, en sus diferentes niveles de la estructura organizacional, son los principales agentes responsables de la gestión de cada proceso o área de vinculación con el medio, y, por lo mismo, podrán proponer políticas y ejecutar acciones en sus respectivos ámbitos.

Estas unidades internas deberán incorporar en la planificación de sus actividades, aquellas orientadas a este propósito, así como mecanismos formales y sistemáticos para su ejecución, asignación de recursos humanos, materiales y financieros suficientes para su desarrollo. Asimismo deberán evaluar y medir periódica y sistemáticamente el impacto en el medio que éstas tengan, para así asegurar lo planificado, hacer mejoras y ajustes necesarios, contribuyendo a la consecución de los propósitos institucionales.

UDLA desarrolla permanentemente actividades de extensión y vinculación con el medio, con el propósito de complementar la formación universitaria de sus estudiantes y de proveer a su comunidad docente de actividades de actualización en las diversas disciplinas y áreas del conocimiento que son de su competencia.

Estas iniciativas son implementadas a través de acciones organizadas a nivel Institucional por la Vicerrectoría de Extensión y Admisión y a nivel de Facultades y sedes/campus por académicos y estudiantes, para promover el contenido disciplinar de UDLA o bien con invitados destacados provenientes de la academia, las artes o del mundo laboral. De esta manera se difunde el conocimiento, prácticas, destrezas, servicios y cultura, en el entorno propio y hacia la sociedad.

Adicionalmente, la Universidad desarrolla proyectos que aportan al crecimiento local, regional, nacional e internacional, a partir de redes y convenios entre Facultades y otras unidades académicas, con empresas, instituciones, gobierno y egresados.

Las actividades de extensión y vinculación con el medio de la institución se clasifican en UDLA de acuerdo a los siguientes componentes:

- Académico: actividades o acciones de carácter académico que contribuyen en la formación profesional del alumno UDLA, aportan al crecimiento de las áreas de conocimiento y disciplinarias de cada Escuela basándose en el modelo educativo de la Universidad.
- Artístico-cultural: actividades o acciones de carácter cultural y artístico que brindan una variedad cultural para el enriquecimiento de la comunidad universitaria interna y de las redes externas.
- Social-empresarial: actividades o acciones de índole social, comunitaria o empresarial que contribuyen a la formación integral de los alumnos.
- Deportiva: actividades de índole deportivo que contribuyan al cuidado de la salud y apoyen la vida saludable de la comunidad interna y externa.
- Educación Continua: actividades de perfeccionamiento gratuitas que contribuyan al desarrollo país en distintos ámbitos.

Los objetivos que establece la Universidad para el trabajo de vinculación con el medio se refieren a:

- Desarrollo, difusión y posicionamiento de la imagen institucional a los públicos internos y externos, velando por que ésta sea coherente con la misión, visión y propósitos institucionales de UDLA.
- Definición y planificación de la Extensión y Vinculación con el Medio junto con las áreas académicas y administrativas relacionadas, velando porque ésta sea coherente y aporte al cumplimiento de la misión y propósitos institucionales.
- Acciones de difusión a través de los medios masivos y directos para públicos externos, así como difusión interna basada en publicaciones y marketing directo.
- Desarrollo de eventos internos y de relaciones públicas dirigidos a la comunidad académica y universitaria.

Desde el punto de vista estratégico, los estatutos y la misión institucional establecen el contexto, los principios y el propósito de la educación que ofrece la Universidad, situando la docencia como la tarea esencial de su quehacer. El espíritu que orienta la toma de decisiones, fundado en el análisis, le permiten a la comunidad académica llevar a cabo acciones tendientes a apoyar a los estudiantes durante su proceso de estudio para que logren terminar con éxito el proceso de

formación en la Universidad. Por consiguiente, la docencia en UDLA responde a lo expresado en sus declaraciones estratégicas, en particular el hecho de avanzar para ser una Universidad innovadora en lo que se refiere al apoyo académico que entrega al estudiante, con materiales y elementos que le permitan terminar sus estudios. Por lo anterior, el accionar de extensión y vinculación con el medio se alinea con estas declaraciones estratégicas, estableciendo un diálogo con el entorno y facilitando la pertinencia de la actividad inherente a nuestra Universidad, como es la docencia.

En este marco, la Facultad de Ciencias de la Salud y sus estudiantes realizan permanentemente actividades comunitarias guiadas por docentes y profesionales de amplia experiencia, con el objeto de promover condiciones de vida saludable y revalorizar el trabajo comunitario.

La línea de intervención comunitaria busca unir los procesos de aprendizaje de los estudiantes con las necesidades y fortalezas de las personas y las comunidades, a partir de la experiencia directa del barrio. A su vez, busca empoderar a líderes sociales para mejorar las condiciones de vida en el barrio a través de la elaboración de proyectos o la canalización de necesidades a instituciones comunales.

Este programa tiene tres componentes cruciales: el de gestión institucional, compuesto por convenios con los municipios de Talcahuano, Quilpué, Lo Prado, Maipú, La Florida y Huechuraba que reciben a un total de 7000 estudiantes aproximadamente de las carreras de enfermería, kinesiología, terapia ocupacional, nutrición, fonoaudiología, y desde 2014, psicología y trabajo social; el componente de gestión territorial, con objetivos específicos de desarrollo comunitario, inserto en distintos barrios que suman una población cercana a los 100.000 habitantes los que son representados por sus dirigentes sociales o líderes naturales que se reúnen con los estudiantes para presentarles sus condiciones de vida, las que están determinadas por el tipo de vivienda del barrio, la distancia de ejes centrales de transporte, el tipo de trabajo que tienen las personas que viven en el barrio, y la convivencia cotidiana familiar comunitaria; y el componente académico, dirigido por un perfil de egreso declarado por la carrera de enfermería, por objetivos de aprendizaje en asignaturas de la malla curricular, con docentes del área de la salud pública, de las comunicaciones, la ética y de trabajo comunitario, que van formando a los estudiantes. La dedicación horaria, en el territorio es progresiva, en la medida que estos van avanzando en la adquisición de competencias en su carrera, aportando conocimiento respecto al desarrollo comunitario, a las causas de la salud y la enfermedad y aplicando herramientas metodológicas que permiten identificar necesidades en el barrio.

Por otra parte, desde la perspectiva del desarrollo docente, la Universidad ha adoptado las herramientas proporcionadas por de la red Laureate. Específicamente, el Programa de Desarrollo Docente como objetivo para contribuir en la calidad de la docencia, ofreciendo las siguientes áreas de desarrollo académico:

1. **Interactividad entre docentes**
2. **Oportunidades de perfeccionamiento**
3. **Oportunidad de difundir iniciativas locales y replicarlas.**

Las actividades de mejora están directamente vinculadas con el quehacer docente y centrado en aspectos que favorecen las competencias pedagógicas de los profesores. En particular, las líneas del Programa de Desarrollo Docente buscan fortalecer los siguientes aspectos:

***Aprendizaje colaborativo:*** Tiene como objetivo que el docente conozca las características de esta estrategia logrando identificar sus elementos, y sea capaz de diseñar una actividad colaborativa aplicada en sus clases.

***Aprendizaje basado en problemas:*** Tiene como objetivo entregar al docente un marco de referencia bibliográfico sobre el aprendizaje basado en la solución de problemas y los conocimientos para que posteriormente pueda aplicar esta técnica en su curso.

***Aprendizaje orientado a proyectos (AOP):*** Tiene como objetivo entregar al docente conocimientos sobre distintos enfoques de enseñanza y aprendizaje, con el propósito de identificar las diferencias entre la metodología tradicional, centrada en el docente, y la alternativa centrada en el estudiante, y ubicar al AOP dentro de esta última metodología. Se espera que, después de esto, el docente pueda diseñar una actividad de AOP para alguno de sus cursos, poniéndola en práctica con sus estudiantes.

***Método de casos:*** Tiene como objetivo que el docente conozca los principios pedagógicos que fundamentan el método de casos, que sea capaz de preparar un método de casos para el aprendizaje y aprenda a evaluarlo cuando se utiliza esta estrategia de enseñanza.

La escuela de enfermería ha realizado durante dos años consecutivo un diplomado en gestión de Calidad para profesionales de INDISA. Este programa incorpora contenidos de la ética de la alteridad en el cuidado de las personas, el modelo de gestión en Red y las características de los procesos de gestión de calidad.

La experiencia de formación con metodología de simulación en la carrera de enfermería, tiene un tiempo de desarrollo de cinco años. La experiencia acumulada ha permitido que la ex directora del departamento, la Sra. Mónica Valenzuela, ha presentado trabajos en Congresos de América Latina. Fue invitada al congreso de simulación en Europa, en el año 2013.

En diciembre del 2013 UDLA organizó en la ciudad de Concepción el primer congreso Latino Americano de simulación y contó con la presencia de la Presidenta de la Sociedad Chilena de Simulación y un representante de la sociedad latinoamericana. Asistieron a este congreso universidades de todo el País.

La carrera de enfermería de la UDLA ha sido líder en la experiencia, en cantidad de estudiantes formados con esta metodología, en las inversiones realizadas en cada sede y en el expertiz de sus docentes. Colocar esta experiencia al servicio de todas las universidades forma parte del modelo de cooperación en la formación de estudiantes de la carrera. El año 2014 docentes de la universidad de Magallanes reaizaron pasantía en la sede de Viña del Mar-UDLA.

En la consulta a informantes claves, el 75% de los estudiantes están de acuerdo o muy de acuerdo con que el plan de estudio permite insertarse en los grandes debates académicos que se están desarrollando en la actualidad El 82% de ellos, indican que el plan de estudios contempla actividades de vinculación de los estudiantes con el medio profesional. El 79% de los egresados indican estar de acuerdo o muy de acuerdo, en que la formación recibida fue suficiente para desempeñar satisfactoriamente en la práctica profesional y enfrentarse al mundo laboral.

Respecto a que si la comunidad de académicos y estudiantes están insertas en los grandes debates de la disciplina, solo el 39% de los docentes, están de acuerdo o muy de acuerdo.

En cuanto a si la carrera fomenta la participación de alumnos y profesores en seminarios de la disciplina, el 65% de los estudiantes, el 46% de los docentes y el 38% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación.

La carrera ha estimado fortalecer la vinculación con el medio de a través de planes de mejoramiento establecidos para efectuar un calendario de actividades de extensión y otras actividades específicas necesarias para fortalecer esta dimensión.

### 3.1.5 Análisis del Perfil de Egreso y sus Resultados

Se asume como una fortaleza el hecho de que el perfil de egreso declarado expresa el sello distintivo de la línea de intervención comunitaria. Este perfil está alineado con el perfil mínimo establecido por la CNA para la carrera de enfermería, da cuenta de los propósitos definidos en la carrera, orienta su desarrollo curricular y se reconoce su coherencia con el visón y misión declaradas por la Facultad de Ciencias de la Salud, por la Universidad y por la Escuela.

Adicionalmente, el perfil de egreso es conocido por la comunidad y hay un nivel de acuerdo respecto de la coherencia de éste con el plan de estudio.

La carrera cuenta con mecanismos para evaluar permanentemente el perfil. Sin embargo, se debe avanzar en mejorar la participación de académicos y empleadores en este tema.

En cuanto a la estructura curricular, la malla en su conjunto contempla el desarrollo de competencias directamente vinculadas al desempeño profesional, integrando lo teórico con lo práctico, elemento que es valorado por egresados y empleadores.

En cuanto a las competencias de carácter general que muestran los egresados, son destacadas por los empleadores la capacidad de trabajar en equipo y de diagnosticar y resolver problemas. Se debe avanzar en fortalecer la capacidad de comunicación y la motivación de investigar y profundizar sus conocimientos.

Otra fortaleza detectada por la carrera, se refiere a que los estudiantes cuentan con prácticas tempranas y sistemas de simulación que les permiten practicar antes de ingresar a un campo clínico. Igualmente, las actividades prácticas se desarrollan en campos clínicos que cuentan con un ambiente apropiado para el aprendizaje y cumplimiento de los objetivos propuestos. La supervisión de los estudiantes en los campos clínicos está a cargo de docentes pertenecientes a la Universidad y de enfermeras supervisoras de los mismos campos clínicos.

Respecto al proceso de titulación, los estudiantes desarrollan actividades en donde demuestran su capacidad para integrar la formación disciplinaria y profesional recibida. Dentro de este aspecto, un tema que debe ser abordado por la carrera se refiere a la necesidad de avanzar en la difusión de este proceso con los estudiantes.

En cuanto a la evaluación del plan de estudio y los programas de asignatura, la carrera cuenta con mecanismos formales y sistemáticos para este fin. Resulta necesario profundizar este trabajo

evaluativo con el propósito de verificar que los contenidos de las asignaturas no se repitan de manera innecesaria.

Respecto a la efectividad de la enseñanza, el sistema de admisión de la universidad es abierto y debidamente informado, lo que es concordante con su Misión. Se dispone de un sistema que se hace cargo de la heterogeneidad de los estudiantes de modo que los alumnos puedan progresar en sus estudios y logren la obtención del Grado de Licenciado en Enfermería y el Título Profesional de Enfermera(o). Este sistema de admisión es de público conocimiento. Los porcentaje de titulación por cohorte, alcanzan cifras entre un 28,8 % y un 25% en 6 años, lo que debe mejorar.

La carrera, a través de las líneas curriculares implementa las estrategias orientadas a que los estudiantes adquieran los conocimientos que permitan alcanzar las competencias declaradas en el perfil de egreso.

La Unidad y la Carrera utilizan formal y sistemáticamente distintas modalidades de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, los cuales dan cuenta de los objetivos formativos planteados tanto en los aspectos cognitivos como de aplicación práctica. Respecto a la titulación, existe normativa que detalla con claridad los requisitos establecidos para este proceso<sup>42</sup>.

Respecto del análisis de las causas de deserción de los estudiantes, es una preocupación permanente a nivel institucional. En general y como ya se ha señalado, la principal causa de abandono se sitúa en problemas de índole financiero<sup>43</sup>. Los índices de deserción en la carrera de enfermería son bajos.

Por su parte, tratándose de una institución con una estructura de organización matricial y con Sedes regionales, la orientación académica de los estudiantes es asumida primariamente por los Académicos de Planta adscritos a la Facultad. Son ellos quienes realizan el monitoreo del rendimiento durante cada semestre dada su cercanía con los alumnos e informan y resuelven con la Directora de Escuela sobre las acciones a seguir. La Directora de Escuela vela por generar las orientaciones curriculares y la consecución del perfil de egreso. Sumado a lo anterior, la Universidad dispone de una serie de recursos humanos, tecnológicos y de infraestructura para apoyar el progreso del estudiantado, como es el caso de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y el Centro de Servicios al Estudiante. Sin perjuicio de lo señalado y tal como lo consignan

---

<sup>42</sup> Ver Procedimiento de Títulos y Grados

<sup>43</sup> Estudio sobre abandonadores, UDLA – Opina Consultora, disponible en visita de pares

los docentes, la carrera debe seguir avanzando en diagnosticar las conductas de entrada de los estudiantes, con el fin de adecuar los contenidos y estrategias de enseñanza.

Siempre dentro de esta primera dimensión, los resultados formativos que muestra la carrera constituyen su principal fortaleza. De acuerdo a ello, los siguientes indicadores dan cuenta de la efectividad del proceso de enseñanza y el cumplimiento de sus propósitos y objetivos.

|   | 2011  | 2012  | 2013  |
|---|-------|-------|-------|
| Matrícula Total                         | 2596  | 3007  | 3401  |
| N° de alumnos matriculados primer año   | 801   | 739   | 822   |
| Tasa de Aprobación                      | 87%   | 86%   | 85%   |
| Retención de Primer Año                 | 89,5% | 88,4% | 80%   |
| Tasa Efectiva de Egresados (2008-2009)* | -     | 17,8% | 15,8% |
| % Empleabilidad (cohorte 2012)**        |       |       | 100%  |

\* % de egresados por cohorte 2008 que egresó en el año 2012 y cohorte 2009 que egresó en el 2013.

\*\*Cohorte 2012, evaluada al año 2013.

**Tabla N°12: Resumen de Indicadores**

**Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

De acuerdo con la información anterior, la carrera posee una buena admisión tanto en volumen como estabilidad en el tiempo. Asimismo, la retención de la carrera se ve reflejada en la cantidad de alumnos antiguos matriculados, lo que permite un crecimiento total de un 14% para el 2012 y un 16% para el año 2013. De igual forma, la carrera en todas sus sedes mantiene un rendimiento académico estable y homogéneo a través del tiempo, tanto en notas como en tasas de aprobación.

En cuanto a la retención, la carrera cuenta con buenas tasas de retención en comparación al sistema y que se han mantenido a través del tiempo. Lo anterior, permitirá en las próximas cohortes aumentar la cantidad de egresados y medir su tiempo promedio de egreso.

En relación a los egresados y su seguimiento, la carrera en el último año ha realizado esfuerzos para convocar a sus primeros egresados a encuentros. Sin embargo, se debe profundizar en una política de seguimiento, con el fin de ofrecer instancias de debate y formación profesional, que enriquezca el diálogo con estudiantes y aporte a la pertinencia curricular, además de conocer sus necesidades de formación continua.

En cuanto al vínculo con empleadores, si bien la carrera cuenta con información de los campus clínicos, debe mejorar en la utilización de este vínculo los empleadores para retroalimentar el proceso formativo en términos de actualización profesional.

En relación al criterio de vinculación con el medio, en Universidad de Las Américas, la política de vinculación con el medio es institucional y su responsabilidad recae en la Vicerrectoría de Extensión y Admisión. Su desarrollo depende de las Unidades y Carreras y se ejecuta en las distintas Sedes/Campus. Se trata de una política formal que posee mecanismos de aseguramiento de la calidad y medición de impacto. En el caso específico de la Facultad de Ciencias de la Salud, un ejemplo de esta política se verifica en los convenios de prácticas profesionales. Las acciones que se desarrollan cuentan con un presupuesto asignado y su objetivo es el beneficio mutuo.

A su vez, la carrera de enfermería tiene el desafío de insertarse en el medio profesional, con énfasis en los debates relevantes de la disciplina. La carrera tiene la misión de proyectar el rol y liderazgo de la enfermería en la gestión del cuidado integral de las personas y de la gestión de los servicios asistenciales, aplicando el modelo de redes de salud.

Finalmente, Universidad de Las Américas ofrece a sus académicos una serie de actividades, cursos y materiales a través del Programa de Desarrollo Docente.

## 3.2 Dimensión Condiciones de Operación

*Esta dimensión busca entregar información acerca de la medida en que la carrera cuenta con una estructura organizacional y administrativa adecuada, así como mecanismos financieros que permitan garantizar los recursos necesarios para el logro de los objetivos. Analiza los recursos humanos, la infraestructura y el equipamiento y su relación con los propósitos de formación. Revisa las políticas en este sentido, y en síntesis, busca establecer el grado en que las condiciones de operación permiten un adecuado cumplimiento del perfil de egreso.*

### 3.2.1 Estructura organizacional, administrativa y financiera

*“La unidad debe demostrar que dispone de un adecuado sistema de gobierno y que cuenta con una eficaz gestión institucional, administrativa y financiera, incluyendo mecanismos para evaluar el grado de cumplimiento de sus metas y objetivos” (Manual para el Desarrollo de Procesos de Autoevaluación, CNA, 2008).*

#### **Relación entre gobierno de la Escuela y gobierno de la Universidad.**

Universidad de Las Américas es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, que se organiza según un sistema de gobierno establecido en el Código Civil, el DFL N°2 de 2010 y las demás disposiciones legales y reglamentarias que fueran aplicables.

La autoridad superior de la Universidad es su Asamblea General de Socios Activos y su función es mantener la vigencia de los fines de la corporación. A la Asamblea General Ordinaria le corresponde pronunciarse sobre la memoria y balance anual que le presenta la Junta Directiva, elegir a los miembros de la Junta Directiva y tratar cualquier otra materia de interés para la corporación. Por su parte, la Junta Directiva es la responsable de dirigir y administrar la Universidad. En el ejercicio de sus atribuciones, establece los lineamientos institucionales para cumplir con los propósitos declarados por medio de la elaboración y aprobación de los reglamentos necesarios para su cumplimiento. Además, supervisa el cumplimiento de las funciones del Rector.

La dirección académica y administrativa de los asuntos universitarios corresponde al Rector, cargo de confianza, cuya designación por un período de cuatro años, renovable, es potestad de la Junta Directiva.

La Vicerrectoría Académica es la encargada de organizar las Facultades, escuelas e institutos desde la perspectiva de su contenido académico, es decir, la pertinencia de los currículos formativos en consonancia con la misión y visión de la universidad, y el estudio de nuevas áreas en virtud de las necesidades y oportunidades laborales del país. La Vicerrectoría Académica está dedicada a implementar y mejorar los recursos docentes y aquellos destinados al aseguramiento de una docencia adecuada en función del estudiante que ingresa a la universidad.

La Vicerrectoría de Finanzas y Servicios se encarga de apoyar el desarrollo de las diferentes acciones que emprende la universidad, procurando el financiamiento de las actividades planificadas y los soportes necesarios para su ejecución en lo que se refiere a recursos humanos, presupuesto y tecnologías de información.

La Vicerrectoría de Operaciones y Sedes, por su parte, se vincula directamente con las Vicerrectorías de sede y campus, facilitando el funcionamiento de ellas.

La Vicerrectoría de Extensión y Admisión tiene la función de encargarse de las comunicaciones tanto internas como externas de la universidad. Para cumplir mejor sus objetivos realiza estudios de la caracterización de los estudiantes que atiende la universidad, como perfiles socioeconómicos, progresión y retención, grupos etarios y todo lo que sea necesario respecto de los diferentes segmentos estudiantiles que la integran. Entre ellos destacan los estudios vinculados con la red *Laureate International Universities* respecto de mejores prácticas para atender a estudiantes adultos o jóvenes que trabajan. Todo ello con el objeto de satisfacer mejor las necesidades que tiene la institución de comunicar aquello que pueda beneficiar a las poblaciones estudiantiles que la componen.

La división, agrupación y coordinación formal de las actividades de una institución son lo que define su estructura organizacional. Los principales elementos a considerar en el diseño de esta estructura son la especialización, departamentalización, centralización y descentralización.

La especialización describe el grado de subdivisión de las actividades y tareas dentro de una institución. Intenta maximizar la productividad ubicando a personas con habilidades y orientaciones similares en una unidad particular. En el caso de nuestra institución, los funcionales se dividen en tres grandes grupos: academia, servicios y soporte.

La departamentalización se refiere al modo en que las tareas se agrupan de acuerdo con la división por especialización para lograr una mejor coordinación. Las formas más usadas de departamentalización son funcional, por servicio o producto y geográfica. La departamentalización por servicio o geografía tiene la ventaja de designar un responsable único quien supervisará todas las actividades relacionadas con la zona o el servicio. En el caso de UDLA, esta departamentalización se utiliza al dividir geográficamente las responsabilidades nombrando un vicerrector único como responsable de la operación de la zona asignada.

La centralización se define como el grado de concentración en la toma de decisiones y la descentralización, en cambio, dice relación con la toma de decisiones más cerca de la operación. Respecto de UDLA, se trata de una estructura descentralizada por el alcance geográfico de la institución y la necesidad de hacerla más flexible y sensible al quehacer de los estudiantes y los factores propios de cada zona.

### El modelo matricial en UDLA

El siguiente esquema muestra la estructura organizacional de la institución.



Figura 3: Modelo Matricial

La departamentalización funcional está dividida en:

- Academia, que incluye todas las Facultades e institutos.
- Servicios, que incluyen todos los servicios anexos a la experiencia universitaria tales como extensión, admisión, retención, etc.

- Soporte, que agrupa a los recursos humanos, el control de gestión, las finanzas y la tecnología, entre otros.

La departamentalización geográfica se expresa en las distintas sedes y campus a lo largo del país: Santiago (Maipú, La Florida, Santiago Norte, Santiago Centro y Providencia), Concepción (El Boldal y Chacabuco) y Viña del Mar (Libertad y Los Castaños).

De esta forma se logra coordinar eficientemente las actividades en sedes y campus de acuerdo con los estándares definidos. Cada celda de la matriz tiene un responsable asignado que debe ejecutar los estándares definidos por el funcional, quien a su vez debe tener los mecanismos de control para garantizar el cumplimiento del estándar definido.

Un avance significativo en la perspectiva de la estructura organizacional, derivado de la consolidación ya indicada del sistema matricial de administración y de la necesidad de cautelar el desarrollo de las sedes y campus en base a un plan coordinado desde el nivel corporativo, definiendo estándares y uniformando todos los aspectos de la gestión, derivó en la creación de la nueva Vicerrectoría de Operaciones y Sedes el año 2011, dependiente de Rectoría y cuyo objetivo es liderar el plan de desarrollo UDLA en sus distintas sedes y campus en base a los lineamientos de la Junta Directiva de la institución. La idea intrínseca de su generación se basa en la necesidad de asegurar la entrega del servicio educacional de calidad de manera uniforme, tanto en sus sedes presenciales como en las interfaces remotas de interacción con el estudiante.

Dentro de su gestión en sedes y campus la nueva vicerrectoría incluye los siguientes ámbitos:

- La operación académica.
- La gestión administrativa y de servicio al alumno.
- La gestión de infraestructura y equipamiento.
- El proceso de matrícula de los alumnos vigentes.

Asimismo, a nivel corporativo, comprende las funciones de:

- Liderar los proyectos de expansión geográfica (nuevas sedes) y virtual (e-Campus) de UDLA.
- La administración de contratos corporativos.
- El desarrollo de proyectos tecnológicos orientados a la entrega del servicio educacional y aspectos administrativos.
- El desarrollo e implementación de las Políticas de Asuntos Estudiantiles.

- El liderazgo de proyectos de mejora de procesos.

La creación de la Vicerrectoría de Operaciones y Sedes resulta en una instancia facilitadora para las gestión de las sedes y campus, en la medida que permite levantar y gestionar los aspectos del servicio con la academia y/o el área funcional correspondiente de manera más directa y efectiva que en el escenario de que fuera una sede la que realizara el requerimiento, llevándolo a un nivel UDLA y efectuando la mejora simultáneamente en todas las sedes.

La Vicerrectoría de Operaciones desarrolla iniciativas orientadas a:

- Estandarizar procedimientos en los ámbitos académico y administrativo.
- Definir indicadores de calidad en la entrega del servicio educacional.
- Liderar la coordinación entre las distintas sedes y campus con el nivel corporativo.
- Promover una cultura de “buenas prácticas” entre las sedes.

En conclusión, la institución ha mejorado la gestión como resultado de una administración delegada y descentralizada que se vincula con compromisos locales y se orienta a mejores resultados.

### **Estructura de gobierno de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Escuela de Enfermería.**

La Facultad de Ciencias de la Salud, quien depende de la Vicerrectoría Académica, confecciona las directrices curriculares para el cumplimiento del plan de estudios de las carreras que la conforman. El decano de la facultad está a cargo de los directores de escuela de las carreras de salud. Participan de este consejo, el director de Campos Clínicos, la dirección de simulación y la Dirección de Intervención comunitaria y el director del instituto de Morfología y Función.

El Consejo de la Facultad de Salud es una instancia de integración de las políticas educacionales de las carreras de la salud junto al decano, se toman decisiones relacionadas con el desarrollo y mejoramiento continuo, de los programas de estudios de la Facultad.

La Carrera de Enfermería, se imparte en tres sedes: Santiago, Viña del Mar y Concepción. Su estructura está conformada por la Directora de Escuela, las directoras de carrera de las diferentes sede, los docentes de planta, la docente disciplinar, los docentes de simulación y los coordinadores de campos clínicos y supervisores de práctica. Junto con los docentes contratados de planta, la escuela de enfermería tiene a un staff de docentes contratados por horas, que se les denomina, docentes part-time.

La directora de la escuela es responsable de la gestión académica de la carrera, dicta las directrices de la Gestión académica que implementan las directoras de carrera de cada sede/campus, junto a los equipos docentes.

En materias de comunicación la directora de escuela cuenta con las siguientes instancias:

**Consejo de Escuela:** presidido por la directora de escuela e integrado por las directoras de carrera y la secretaria académica. Se consideran temas asociados a la gestión académica y administrativa de los procesos involucrados para el cumplimiento de los programas de estudio de la carrera. Se reúnen cada 15 días. Los acuerdos se dejan estipuladas en actas.

**Comité Curricular:** presidido por la Directora de Escuela integrado por la secretaria académica y los docentes disciplinares. Se tratan temas asociados al desarrollo académico y al perfeccionamiento de programas, se revisan las pruebas nacionales y contenidos de exámenes orales y se proponen iniciativas de mejoramiento. Se reúne cada 15 días y las conclusiones y acuerdos se dejan estipuladas en actas, para llevarlas al consejo académico.

**Campos Clínicos:** 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.

**Simulación:** 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. Realiza los escenarios de aprendizaje y guías de estudio para la simulación clínica.

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, elaborados en conjunto con la Facultad de Ciencias de la Salud y el dpto. de recursos humanos. Los docentes que trabajan en la escuela tienen un perfil de cargo definido. Los procesos de selección, inducción, capacitación y, evaluación de cargos están en manos de la Escuela con los 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 Públicas 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 Matrona, Licenciada en Enfermería. Diplomada en Prevención y control de IAAS, Pontificia Universidad Católica de Chile, Magister en Gestión educacional Universidad Andrés Bello.  |
| <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°13: Listado de Autoridades relacionadas directamente con la carrera

Fuente: Dirección de Carrera

Respecto de la idoneidad de los académicos que ocupan cargos directivos en la unidad, las opiniones de los informantes claves son las siguientes: a nivel de estudiantes y docentes, el 75% y 76% respectivamente, manifiestan estar de acuerdo o muy de acuerdo. En relación a las

autoridades de la carrera en la consulta realizada a los egresados un 91% responde estar de acuerdo o muy de acuerdo que cuentan con idoneidad para el cargo.

En relación a la afirmación consultada en la encuesta, si la Carrera cuenta con autoridades destacadas en la disciplina, solo el 58% de los docentes está de acuerdo o muy de acuerdo. El 23% de ellos no sabe o no responde.

En relación a la pregunta, si autoridades de la carrera son conocidas por los alumnos el 80% de los estudiantes, están de acuerdo o muy de acuerdo y el 73% de ellos indican que son accesibles para ellos.

En relación a las respuestas de las consultas se puede resumir que falta dar a conocer a estudiantes y docentes los antecedentes curriculares de las autoridades de la carrera.

La actual Directora de Escuela asumió su cargo en Noviembre de 2013. Esto ha significado una nueva estructura de la carrera, con la nominación reciente de tres directoras de carrera. De acuerdo a las mejoras realizadas por la UDLA se han aumentado los cargos de docentes en las diferentes sedes.

### **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 de cumplimiento propósitos de la carrera de objetivos y metas
- Evaluaciones de cumplimiento de indicadores académicos, por medio de (BI<sup>44</sup>)
- Análisis de la evaluación docente de estudiantes.

De esta manera la carrera evalúa el cumplimiento del Plan de Estudios en cuanto a su ejecución y desarrollo a través de herramientas de control de gestión específicos para hacer una mejora continua de sus procesos.

En la consulta realizada en la encuesta a los docentes de la escuela sobre si participaban en la toma de decisiones, solo el 66% respondió estar de acuerdo. Respondiendo en desacuerdo un

---

<sup>44</sup> Business Intelligent

11% y un 13% no responde. La dirección de la escuela tiene conciencia de estas debilidades, las ha asumido y están actualmente en proceso de mejora.

Durante el transcurso del año 2014, al inicio del proceso de autoevaluación comenzaron a realizarse cambios efectuándose estos como ajustes. La llegada de nuevas personas a ocupar cargos directivos y de planta, ha permitido realizar un cambio de cultura y un mejoramiento del clima laboral de los docentes de la Escuela.

Las mejoras realizadas en relación al trabajo en equipo de la escuela han sido importantes. Se han formalizado las instancias de comunicación con los docentes y de coordinación con egresados y empleadores. Se estructuró el comité curricular; se han realizado encuentros con egresados (Mayo, Junio y Julio); encuentros con empleadores (Julio- agosto 2014); un claustro académico con la presencia de todos los docentes de planta incluidos los de Viña del Mar y Concepción y con la participación de un 10% de los docentes por horas de Santiago.

La dirección de escuela asistió a reunión con la directiva del Colegio de Enfermeras, para darles a conocer los avances en la implementación de la malla y del nuevo perfil de egreso, (Julio 2014). En Concepción, se invitó a la Secretaria Regional del Colegio de Enfermeras de la Región del Biobío, al encuentro de empleadores que se hizo en Concepción.

Se ha implementado la página web de la carrera de enfermería, con la finalidad de mantener un canal de comunicación de las actividades propios de la Escuela de Enfermería, para los docentes, alumnos, egresados y empleadores en ella se publicarán los mejores trabajos y presentaciones de docentes y estudiantes, los reglamentos de la escuela y el modelo educativo, además cumple la función de estar informando constantemente sobre las mejoras de la escuela.

### **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:

Consejo de Facultad: instancia de coordinación de las carreras de la salud, de carácter resolutivo, se reúne quincenalmente el Decano con el equipo.

Consejo de Escuela: instancia de información, coordinación, ejecutiva y resolutiva. La frecuencia de reunión es quincenal entre el Director de Escuela y su equipo

Comité Curricular: instancia de información y coordinación, cumple el rol de asesoría académica a la Dirección de Escuela. Constituida por las docentes disciplinares y docentes invitados.

Reuniones con Académicos: reunión informativa entre Directores de Carrera y los docentes que imparten asignaturas 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 disciplinares, coordinadores campos clínicos, y docentes de simulación. Es informativa, de coordinación, ejecutiva y resolutive. Se realiza quincenalmente.

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

Reuniones Transversales: Dirección escuela, director programa de intervención comunitaria y directora de simulación, directoras de carrera. Aborda 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 transmiten 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.

Todas estas instancias favorecen la comunicación entre los diferentes actores del proceso educativo.

En la encuesta realizada a informantes claves, el 84% de los alumnos y el 73% de los docentes respondieron estar muy de acuerdo y de acuerdo, con que los procedimientos de comunicación establecidos son conocidos.

El 73% de los egresados está de acuerdo o muy de acuerdo, en la consulta: "Siempre tuve conocimiento claros respecto de la autoridad a la cual debía recurrir cuando tenía algún problema".

Falta la participación de los docentes part time en las instancias comunicación ofrecida. Cabe señalar que un porcentaje importante de los docentes de la Universidad son docentes a

honorarios que trabajan en otras instituciones y esto a veces impide su participación por falta de tiempo. El estímulo que se les ha ido brindando es darles a conocer los cursos de docencia impartidos por la Laureate para que continúen con su desarrollo personal.

Uno de los objetivos de la escuela de enfermería es fidelizar a los docentes part time para que puedan motivarse a asistir a las reuniones que se les convoque. También es necesario reforzar los sistemas de comunicación con ellos brindándoles toda la información en la WEB.

### **Financiamiento y Gestión Presupuestaria**

La gestión presupuestaria de UDLA proviene del Plan Estratégico de Desarrollo a cuatro años elaborado en 2013, donde se expresan tanto la visión y misión, como los objetivos estratégicos de largo plazo. En línea con dicho proceso, se establecen las metas de los distintos departamentos como una forma de constituir los elementos tácticos que traducirán los objetivos en realidad, por medio de acciones e iniciativas concretas, con tiempos y recursos definidos. Tanto en el plan estratégico como en los planes tácticos, las áreas tienen una gran participación contribuyendo valiosamente a la autoevaluación institucional, así como a la materialización de los planes de corto plazo, que en definitiva son la base para la elaboración del presupuesto.

Dado que el presupuesto responde a oportunidades de mejoras obtenidas durante el proceso de autoevaluación de UDLA, los planes incluyen no solo recursos para apoyar las actividades regulares de la institución, tales como costos docentes, material académico, personal administrativo, entre otros, sino que además considera recursos para proyectos que apunten a mejorar la calidad y los servicios a los estudiantes en distintas áreas. Es así como, año tras año, se destinan recursos para mejorar la calidad académica, no solo mediante una adecuada provisión docente, sino que además con una serie de proyectos de infraestructura y tecnológicos para aumentar el nivel de servicio a los alumnos, profesores y colaboradores.

Una vez acordado por todas las áreas de la institución, aprobado por directores, vicerrectores y finalmente por la junta directiva, el presupuesto pasa a tener carácter de definitivo y puede comenzar a ser ejecutado durante el período anual correspondiente. Para la adecuada ejecución presupuestaria, la institución cuenta con un ERP de última generación (PeopleSoft) que permite llevar en tiempo real el control del gasto de cada departamento de acuerdo con su presupuesto (aprobandando o denegando el gasto) y aporta los flujos de información oportunos hacia los niveles

superiores para solicitar permisos necesarios en caso de realizar reasignaciones de presupuesto o solicitar justificadas excepciones.

Este proceso es liderado por la Dirección General de Finanzas y Presupuesto, dependiente de la Vicerrectoría de Finanzas y Servicios.

Para UDLA, el proceso de construcción presupuestaria es de gran relevancia ya que cada año se revisa el presupuesto de cinco años, que incorpora los cambios más significativos del sector de educación superior que puedan afectar su tendencia, y por otro lado analiza en detalle los recursos que se gestionarán el año siguiente.

Entre los meses de abril y agosto, la Dirección General de Finanzas (DGF) lidera el proceso presupuestario de largo plazo, que comienza con un análisis del sector de la educación superior tanto en el país como por región y por ciudad (por ejemplo, de las tasas de cobertura). Paralelamente se recaba información sobre las tendencias macroeconómicas (inflación, PIB nacional y regional, población por segmento etario, etc.), para tener una base de proyección de los resultados a cinco años. Luego se proyecta la oferta académica de las escuelas en las diferentes regiones, con el mayor detalle posible e incluyendo el tipo de programa (carreras técnicas, profesionales y licenciaturas) y la jornada (diurna, vespertina, *executive*).

Este procedimiento permite tener una visión adecuada de los ingresos con los cuales contará la institución, pero más importante aún es la entrega de una guía sólida de los recursos necesarios para prestar el servicio educacional adecuado, incorporando además todos los recursos asociados a proyectos de mejora de calidad y procesos administrativos.

El proceso comienza en abril, cuando la Dirección General de Finanzas (DGF) entrega a los vicerrectores de sedes y a los decanos los parámetros antes señalados para que los analicen y utilicen en la elaboración de una propuesta de oferta académica coherente con el Plan Estratégico. Con esta información, las distintas áreas pueden comenzar a estimar los costos de este plan. Es así como en las sedes los directores de carreras pueden calcular, para cada carrera, tanto los costos – en docencia y material docente– como los gastos y las inversiones asociados a nuevos proyectos. Por otro lado, en el nivel central se estima la inversión necesaria en infraestructura y se gestionan las necesidades de espacio –terreno y construcción– para alcanzar un estándar adecuado de servicio.

Este proceso se da en un contexto de integración tecnológica mediante la plataforma de presupuesto BPC, gracias a la cual las distintas áreas de la organización pueden trabajar en forma

paralela, y la DGF puede analizar y consolidar los datos en forma expedita y sin los errores que se cometen generalmente cuando se trabaja con planillas Excel enviadas por correo electrónico.

Entre los meses de septiembre y noviembre, la institución comienza su proceso de presupuesto anual, que en definitiva respeta la estimación hecha para el plan quinquenal, pero con mayor nivel de detalle y análisis. En esta tarea, también liderada por la DGF, se trabaja de acuerdo con la estructura de centros de costos y cuentas contables del ERP de clase mundial *PeopleSoft*, previamente optimizado para reflejar el funcionamiento real de la institución, en términos de las relaciones de aprobación y control del presupuesto en los distintos departamentos.

La DGF inicia esta labor enviando a cada departamento una estimación del cierre de gastos para el año en curso, que debe servir como base razonable para poder realizar una propuesta de los gastos del ejercicio siguiente.

Utilizando la herramienta BPC, cada departamento o centro de costo es responsable de proponer su presupuesto anual al detalle de cuenta contable (plan de cuentas *PeopleSoft*), sede y mes en el cual será necesario hacer los gastos. Igualmente ocurre con las inversiones asociadas a proyectos.

Para enfatizar el carácter participativo del proceso presupuestario cabe ilustrar la forma en que se prevé el costo docente, que es uno de los costos principales. Cada director de carrera en sede, con el apoyo de los profesores de planta de la escuela respectiva, debe presupuestar la necesidad de horas por sección que definirá su costo docente y los requerimientos de materiales necesarios para dictar las cátedras. Luego, el Director de Gestión Académica (DGA) revisa y consolida el presupuesto de los directores de carrera que dependen de él. Por último, el vicerrector de sede se encarga de entregar a la DGF los costos y las inversiones para el año.

Una vez que la Dirección General de Finanzas ha consolidado el presupuesto tanto para las sedes como para la casa matriz, procede a revisarlo; si encuentra diferencias significativas respecto del plan estratégico, se reúne con las áreas correspondientes. El presupuesto acordado debe ser aprobado por el Vicerrector de Finanzas y Servicios y por el Rector, y luego enviado a la Junta Directiva para que esta le dé su aprobación final. Finalmente el presupuesto definitivo se remite a cada departamento.

Cuando comienza el año de ejecución presupuestaria, la solicitud, revisión y aprobación de fondos a gastar se realiza en el ERP *PeopleSoft*, de manera que todo sea controlado y se utilice el presupuesto asignado. La herramienta se ha configurado de tal modo que en cada departamento solo los usuarios autorizados puedan acceder a ella. Existen usuarios que pueden ingresar

solicitudes de gasto, pero luego sus jefaturas (o los niveles superiores de aprobación), dependiendo de su cargo, puedan revisar el estatus presupuestario (con saldo o sin saldo) para aprobar, o bien rechazar la solicitud. Lo mismo ocurre tanto a nivel de gastos de resultado como con gastos de capital (inversiones). Durante el año puede haber reasignaciones de presupuesto que deben ser revisadas y aprobadas por el Director General de Finanzas.

En esta nueva reestructuración se privilegió la asignación del presupuesto directo hacia las carreras por medio de los campus y las Facultades, identificando las necesidades y características propias de cada disciplina, ofreciendo la construcción presupuestaria de manera autónoma y respetando la realidad de cada campus.

A modo de ejemplo, la carrera de enfermería para el año 2013 ha invertido \$159.050.000 en mejoramiento de infraestructura y recursos para laboratorios específicos para la carrera en todas las Sedes. Para el año 2012, se invirtieron \$61.398.493, de los cuales, el 45% de ellos fueron destinados a la habilitación de laboratorios de especialidad.

| ITEMS                           | 2012              | 2013               |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| Equipamiento Simulación Clínica | 7.999.980         | 38.150.000         |
| Habilitación Laboratorios       | 27.488.791        | 42.500.000         |
| Mejoras en Infraestructura      | 10.000.000        | 22.000.000         |
| Equipamiento de Laboratorios    | 15.909.722        | 56.400.000         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>61.398.493</b> | <b>159.050.000</b> |

**Tabla 14: Inversiones realizadas entre 2012 y 2013 en laboratorio e infraestructura**  
Fuente: Dirección General de Finanzas

En relación con el aseguramiento del correcto funcionamiento de las planificaciones, presupuestos, objetivos y metas, UDLA maneja formas de control formal sobre la base de la evaluación del desempeño a partir de los objetivos estratégicos que se han fijado según el proyecto de desarrollo de la universidad y de la facultad. Este control es centralizado por la dirección de Recursos Humanos y por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, organismos que informan al decano y a la Vicerrectora Académica.

Asimismo, se verifican instancias de control informales basadas en la consulta directa en reuniones o la solicitud de informes escritos que den cuenta del cumplimiento de las tareas encomendadas.

La universidad establece un período del año durante el cual cada facultad y unidad directiva debe elaborar sus planes de acción, los cuales deben ser coherentes con los focos estratégicos definidos

en el plan estratégico de desarrollo de la institución. A su vez, estos planes de acción son revisados por el director de unidad.

Al término del período de ejecución de los planes de acción (un año calendario), se debe evaluar el grado de cumplimiento de las tareas realizadas, entregando las evidencias que dan cuenta de dicho cumplimiento. Las evaluaciones de desempeño son revisadas por el decano y luego procesadas por la Dirección de Recursos Humanos y por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, quienes realizan la síntesis de evidencias para dar cuenta del estado de avance en el logro del proyecto institucional. Las reuniones del consejo de facultad también son una instancia de evaluación formativa de los avances.

### 3.2.2 Recursos Humanos

*“La unidad debe contar con mecanismos apropiados para asegurar una dotación académica adecuada en número, dedicación y calificaciones que le permita cubrir el conjunto de funciones definidas en sus propósitos. La unidad debe tener criterios claros y conocidos para la selección, contratación, perfeccionamiento y evaluación de su personal académico y administrativo, considerando, entre otros aspectos, sus títulos y grados, la experiencia docente o profesional y la producción en el campo disciplinario o educativo”<sup>45</sup>*

#### **Dotación**

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 número de académicos que trabajan para la Carrera

---

<sup>45</sup> Criterios de Evaluación para la acreditación de carreras de Enfermería

| <b>Dotación Docente</b>                    | <b>2011</b>    | <b>2012</b>    | <b>2013</b>  |
|--|----------------|----------------|--------------|
| <i>N° docentes jornada completa</i>        | 38             | 54             | 75           |
| <i>Horas docentes jornada completa.</i>    | 1710           | 2430           | 3375         |
| <i>N° docentes media jornada</i>           | 10             | 9              |              |
| <i>Horas docentes media jornada</i>        | 225            | 202,5          |              |
| <i>N° docentes contratados por hora</i>    | 303            | 323            | 388          |
| <i>Horas docentes contratados por hora</i> | 9511,6         | 11259,6        | 11407,0      |
| <b>Total docentes</b>                      | <b>351</b>     | <b>386</b>     | <b>463</b>   |
| <b>Total horas</b>                         | <b>11446,6</b> | <b>13892,1</b> | <b>14782</b> |

Tabla 15: Número y horas (cronológicas) de docencia según jornada de contrato.

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

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.

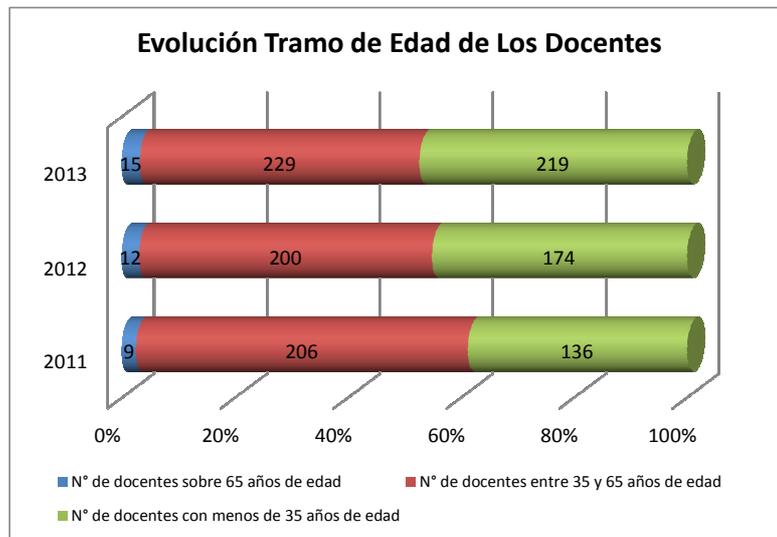
El siguiente cuadro muestra la evolución, en relación al grado académico de los docentes de la carrera

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

Tabla 16: N° de Docentes según grado Académico.

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

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 se 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. El 81% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo, con que los docentes que tuvo en la Carrera eran adecuados para entregar una buena formación.

En cuanto a la cantidad de académicos, en la consulta a informantes claves, solo el 28% de los docentes declaran estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la cantidad de docentes asignados a la carrera es adecuado. El 60% de los estudiantes declaran estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la cantidad de profesores que cumplen media jornada o completa, en la carrera es adecuada y el 77% de los egresados indican que la cantidad de docentes asignados a la carrera era la adecuada para la cantidad de alumnos que eran en el curso.

En cuanto a la Carrera académica y los mecanismos de incorporación, jerarquización, promoción y evaluación de los académicos, la Universidad cuenta con procedimientos formales que regulan la vida académica de sus docentes.

## 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 necesidad de un cargo o contratación de docencia. Se construye el perfil docente, acorde al rol esperado el cual da cuenta de la formación disciplinar esperada y la experiencia que debe tener el académico. Con estas definiciones, se inicia el proceso de contratación de personal según las normas establecidas 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.

De este modo, se cumple con los requisitos legales de contratación y se da curso a procesos de inducción interna.

En el caso de los profesores de asignatura, la Dirección de la Escuela de Enfermería, ha definido un perfil docente acorde a cada asignatura. Este perfil identifica las características esenciales de formación y experiencia que debe tener el académico que imparte dicha asignatura.

El cumplimiento del perfil docente es una condición para 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 Docente<sup>46</sup>, aprobando sus condiciones para dictar la asignatura. La Directora de Carrera de la Sede/Campus, asigna el curso al profesor que ha sido validado por el Director de Escuela.

---

<sup>46</sup> 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.

Ambos procedimientos de incorporación de profesionales tanto de planta como a honorarios, 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.

### **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 2° 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 Docente<sup>47</sup> y una Comisión de Evaluación de cada Sede<sup>48</sup>. En este proceso se analizan

---

<sup>47</sup> 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.

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 profesional<sup>49</sup>.

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 Metropolitana<sup>50</sup>, 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 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.

---

<sup>48</sup> En el caso de la Sede Santiago se establecieron Comisiones de Campus para agilizar el proceso de jerarquización.

<sup>49</sup> Ver pauta de evaluación en: Reglamento de Jerarquización UDLA (Disponible en la Dirección de Calidad)

<sup>50</sup> Informe de los resultados obtenidos en el proceso de Jerarquización Docente UDLA (Disponible en la Dirección de Calidad).

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 escuela<sup>51</sup>.

### **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:

- 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 la enseñanza basada en problemas, el trabajo colaborativo o la andrología.

---

<sup>51</sup> Ver en Registro Docente UDLA <http://registrodocente.udla.cl/ingreso.aspx>

## 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 sección<sup>52</sup> 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 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 ocurre con el diseño de las rotaciones para pasos prácticos en tercero y cuarto año de la carrera.

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

---

<sup>52</sup> Resultados disponibles en la Dirección de Escuela

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.

En Relación al área de investigación docente, el 16% de ellos, indican que están de acuerdo o muy de acuerdo con que los docentes de la carrera realizan una cantidad apropiada de investigaciones y el 58% de ellos indica que la institución y/o carrera facilita y promueve la posibilidad de seguir estudios de perfeccionamiento.

### 3.2.3 Infraestructura, Apoyo Técnico y Recursos para la Enseñanza

*“La unidad debe proporcionar las instalaciones y recursos necesarios para la enseñanza (Infraestructura física, instalaciones, campos clínicos, laboratorios, talleres, biblioteca, equipamiento, etc.), apropiados en número y calidad, que sean requeridos para satisfacer plenamente sus propósitos y lograr los resultados de aprendizaje esperados. Asimismo, debe demostrar que el proceso de enseñanza considera el uso adecuado y frecuente de los recursos.”<sup>53</sup>*

Universidad de Las Américas cuenta con una Sede en la ciudad de Santiago que contempla cinco Campus—Maipú, La Florida, Santiago Centro, Providencia y Santiago Norte- y dos Sedes regionales: Concepción (Campus El Boldal y Campus Torre Centro) y Viña del Mar (Campus Los Castaños y Campus Libertad). Además de las Sedes y Campus, la Institución dispone de tres campos deportivos —Complejo Deportivo en San Joaquín, Estadio Santiago Bueras en Maipú y Centro Polideportivo Universitario en Concepción. Junto con esto, UDLA cuenta con dos estaciones experimentales para las carreras del área de Agronomía y Medicina Veterinaria, una en Talagante y otra en la Octava Región (Estación experimental Lomas Coloradas). En conjunto suman aproximadamente, 169.814 metros cuadrados construidos al año 2014, de los cuales, 112.187 metros cuadrados, corresponde a la sede Santiago, 34.897 metros cuadrados corresponde a la sede viña del mar y 22.730 metros cuadrados corresponde a la Sede de Concepción.

---

<sup>53</sup> Criterios de Evaluación para la acreditación de Carreras de Enfermería

### Recintos e Instalaciones

En relación a la infraestructura disponible para los estudiantes en las sedes, los metros cuadrados destinados para la docencia:

| INFRAESTRUCTURA                             | SANTIAGO |         |         |         |
|---|----------|---------|---------|---------|
|   | 2011     | 2012    | 2013    | 2014    |
| Metros Cuadrados Construidos                | 106.919  | 107.624 | 112.177 | 112.187 |
| Metros Cuadrados en Salas de Clases         | 14.131   | 13.170  | 11.972  | 11.972  |
| Metros Cuadrados de Laboratorios y Talleres | 8.223    | 8.538   | 9.344   | 9.344   |
| Cantidad de Alumnos Diurnos                 | 12.520   | 12.563  | 13.416  | 11.537  |
| Mts <sup>2</sup> Construidos / Alumnos      | 8,54     | 8,57    | 8,36    | 9,72    |
| Mts <sup>2</sup> Salas de clases / Alumnos  | 1,13     | 1,05    | 0,89    | 1,04    |
| Mts <sup>2</sup> Laboratorios / Alumnos     | 0,66     | 0,68    | 0,70    | 0,81    |

Tabla 17: Evolución datos de Infraestructura Sede Santiago

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

La sede Santiago, representa el 66% de la infraestructura total de UDLA con 112.187 mt<sup>2</sup> al año 2014. Esta cifra se mantuvo en comparación al año anterior, debido a que la matrícula para alumnos diurnos<sup>54</sup> disminuyó en un 14% en comparación al año anterior. La relación de metros cuadrados por alumnos ha pasado a ser de 8.36 a 9.72 mt<sup>2</sup> construidos por alumnos diurnos.

En relación a las salas de clases, los metros cuadrados en este ítems ha sufrido una leve disminución, sin perjuicio a que el indicador de metros cuadrados de salas de clases por estudiantes, se ha mantenido en promedio en 1 metro cuadrado por alumno.

| INFRAESTRUCTURA                             | VIÑA DEL MAR |        |        |        |
|---|--------------|--------|--------|--------|
|   | 2011         | 2012   | 2013   | 2014   |
| Metros Cuadrados Construidos                | 30.226       | 29.637 | 34.897 | 34.897 |
| Metros Cuadrados en Salas de Clases         | 2.201        | 2.160  | 3.070  | 3.070  |
| Metros Cuadrados de Laboratorios y Talleres | 1.639        | 1.621  | 1.655  | 1.655  |
| Cantidad de Alumnos Diurnos                 | 3.418        | 3.679  | 3.931  | 3.298  |
| Mts <sup>2</sup> construidos / Alumnos      | 8,84         | 8,06   | 8,88   | 10,58  |
| Mts <sup>2</sup> Salas de clases / Alumnos  | 0,64         | 0,59   | 0,78   | 0,93   |
| Mts <sup>2</sup> Laboratorios / Alumnos     | 0,48         | 0,44   | 0,42   | 0,50   |

Tabla 18: Evolución datos de Infraestructura Sede Viña

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

<sup>54</sup> Régimen en el cual se imparte la carrera de enfermería.

Una situación muy similar sufrió la Sede de Viña del mar respecto a la disminución de un 16% estudiantes para el 2014, esto produjo que los Mt<sup>2</sup> construidos por alumnos aumentara de 8.88 a 10.58 mt<sup>2</sup>.

En cuanto los metros cuadrados de salas de clases, este indicador ha ido en aumento a través del tiempo, lo que conlleva a mejorar el indicador de metros cuadrados de salas de clases por alumno, pasando de 0.64 en el año 2011 a 0.93 metros cuadrados por alumnos diurno.

| INFRAESTRUCTURA                             | CONCEPCION |        |        |        |
|---|------------|--------|--------|--------|
|   | 2011       | 2012   | 2013   | 2014   |
| Metros Cuadrados Construidos                | 22.340     | 22.521 | 22.591 | 22.730 |
| Metros Cuadrados en Salas de Clases         | 2.280      | 2.200  | 2.052  | 2.052  |
| Metros Cuadrados de Laboratorios y Talleres | 1.656      | 1.687  | 1.690  | 1.690  |
| Cantidad de Alumnos Diurnos                 | 3.281      | 3.464  | 3.598  | 3.223  |
| Mts <sup>2</sup> construidos / Alumnos      | 6,81       | 6,50   | 6,28   | 7,05   |
| Mts <sup>2</sup> Salas de clases / Alumnos  | 0,69       | 0,64   | 0,57   | 0,64   |
| Mts <sup>2</sup> Laboratorios / Alumnos     | 0,50       | 0,49   | 0,47   | 0,52   |

Tabla 19: Evolución datos de Infraestructura Sede Concepción

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

La sede Concepción representa el 13% de los mts<sup>2</sup> construidos totales. Al igual que las otras sedes, concepción mejoró sus indicadores de metros cuadrados por alumnos diurnos, pasando de 6.28 a 7.05 entre el 2013 y el 2014.

En relación los datos de salas de clases, el indicador de metros cuadrados de salas de clases por alumnos diurnos se ha mantenido constante a través del tiempo, bordeando los 0.64 metros cuadrados por alumnos en promedio.

En cuanto al equipamiento, todas de las sedes están habilitando centrales de apuntes y fotocopiado para facilitar el acceso a información y contenidos principales. Existe un auditorio destinado a la realización de actividades de extensión equipado con video conferencia, así como cafetería y/o casino, los que operan bajo concesión a terceros. Además de esto, salas de estudio, de primeros auxilio, salas multimediales, entre otras instalaciones.

En la consulta de informantes claves el 72% de los estudiantes están de acuerdo o muy de acuerdo con que la infraestructura y servicios anexos a la educación son adecuados, y el 85% de los egresados de la carrera de enfermería están de acuerdo o muy de acuerdo.

Universidad de Las Américas, en los últimos años ha realizado un significativo cambio en la gestión de sus tecnologías de información, tanto a nivel de sus sistemas como de plataformas y servicios.

A nivel de sistemas ha impulsado varios proyectos de renovación y mejora continua de sus aplicaciones, buscando potenciar el nivel de servicio, integrar plataformas, estandarizar procesos, simplificar su administración y consistencia de información.

Respecto a los servicios tecnológicos, ha puesto gran énfasis en herramientas y servicios que beneficien significativamente al alumno, especialmente en aquellos que permitan facilitar su utilización, asegurar el aprendizaje y mejorar la experiencia de vida universitaria.

La institución se hace partícipe de las nuevas tendencias mundiales y promueve el uso de internet como medio de comunicación y acceso a mayor información.

Además, ha dispuesto canales de autoservicio para alumnos y docentes para mejorar la atención, velocidad y calidad del servicio, incentivando a su vez un menor consumo de papel.

Finalmente, respecto a la plataforma tecnológica, se cuenta con una infraestructura necesaria para soportar correctamente todas las aplicaciones y servicios entregados a los alumnos, docentes y colaboradores, cumpliendo con estándares de alto rendimiento que permiten garantizar de buena forma la continuidad operacional de los servicios frente a posibles fallas.

Todo lo anterior se ha realizado incorporando las mejores prácticas en temas relacionados con el resguardo y seguridad de la información, cumpliendo exigentes y continuos procesos de auditorías, tanto internas como externas, llevadas a cabo por empresas líderes en estas materias. Estas auditorías son orientadas tanto al cumplimiento de estándares de tecnología como al cumplimiento y apoyo a procesos de la institución, garantizando la confidencialidad de la información, sustentabilidad de la operación y mejora continua de los procesos.

Actualmente, Universidad de Las Américas posee una amplia variedad de tecnologías enfocadas a apoyar los siguientes objetivos:

- Entregar servicios tecnológicos de calidad que permitan facilitar y asegurar el aprendizaje del alumno.
- Facilitar el acceso a la información académica e institucional para apoyar los procesos de gestión académica, administrativa y de información.
- Publicar, informar y promover actividades académicas y de vida universitaria.

Los servicios tecnológicos se clasifican en:

- a) Sistemas de información: considerando la suma de los aplicativos implementados para la gestión académica y de apoyo administrativo de la institución.
- b) Servicios de apoyo al alumno: se trata de una serie de beneficios que a través de la tecnología se le puede entregar a los alumnos.
- c) Plataformas tecnológicas: la base sobre la cual se lleva a cabo la ejecución de las iniciativas y servicios a entregar al alumnado.

En la consulta a informantes claves, el 80% de los estudiantes, el 80% de los docentes y el 83% de los egresados, están de acuerdo o muy de acuerdo con que las salas de clases tienen instalaciones adecuadas a los requerimientos académicos y a la cantidad de alumnos.

En cuanto a la renovación y reparación del equipamiento de las salas es oportuna, el 77% de los estudiantes indican que están de acuerdo o muy de acuerdo.

Respecto al equipamiento computacional disponible para los estudiantes, el 54% de los estudiantes indican que están de acuerdo o muy de acuerdo con que son suficientes para sus necesidades y el 51% de los egresados, están de acuerdo o muy de acuerdo con este punto.

En relación a zonas adecuadas de recreación y esparcimiento, el 60% de los estudiantes están de acuerdo o muy de acuerdo con este punto. No obstante, el 76% de los egresados indica que la institución se preocupa permanentemente de mejorar la calidad de la infraestructura.

### **Biblioteca**

El Sistema de Bibliotecas de Universidad de Las Américas está conformado por siete bibliotecas en seis Campus a lo largo del país: cuatro en la Región Metropolitana, una en Viña del Mar y dos en Concepción. Cuenta con una colección de más de 30.000 títulos y cerca de 240.000 ejemplares. Posee un sistema de gestión denominado Symphony, que permite administrar la información asociada a biblioteca, por ejemplo, asignación de códigos para la bibliografía, estado de los libros, búsqueda de información, generación de la estantería virtual, generación de reserva de libros. El sistema cuenta con catálogo en línea para el acceso público, catalogación, control de autoridades, circulación e informes y estadísticas.

Las bibliotecas de la universidad, prestan servicio a toda la comunidad universitaria, atendiendo a las Escuelas existentes en la Institución, ofreciendo estanterías cerradas, con un sistema de búsqueda automatizado, compartiendo servicios y ofreciendo convenios de préstamos

interbibliotecarios con otras Instituciones afines. Además de la colección, la biblioteca cuenta con bases de datos y revistas electrónicas.

En cuanto a la actualización y adquisición del material bibliográfico, la Dirección de Biblioteca gestiona las necesidades de docencia a través de la selección del material bibliográfico básico y complementario que las escuelas poseen a través de los programas de estudios que están vigentes y establecen la cantidad a necesitar, según los estándares y criterios definidos.

Otro aspecto a destacar del sistema de biblioteca, es que a partir del segundo semestre del 2014, se ofrece el servicio de referencia electrónica, con el objeto ayudar a los tesisistas a encontrar referencias bibliográficas de proyecto o tema que están trabajando. En el primer mes de funcionamiento, alcanzó a 70 solicitudes a nivel nacional.

Respecto a la cantidad de títulos y volúmenes para la Carrera, a continuación, la siguiente tabla muestra la evolución en esta materia.

| <b>DATOS DE BIBLIOTECA</b>                                 | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| N° de Títulos disponible de la Bibliografía Básica         | 118         | 131         | 152         |
| N° de Ejemplares disponible en Bibliografía Básica         | 7.652       | 8.542       | 13.253      |
| N° de Títulos disponible de la Bibliografía Complementaria | 44          | 49          | 54          |
| N° de Ejemplares disponible en Bibliografía Complementaria | 3.253       | 3.752       | 4.314       |
| N° total de préstamos por año                              | 255.738     | 225.183     | 213.374     |
| N° total de préstamos por año a la Carrera                 | 24.757      | 21.697      | 16.810      |
| <b>% de Prestamos</b>                                      | <b>10%</b>  | <b>10%</b>  | <b>8%</b>   |

**Tabla 20: Evolución datos de Infraestructura Sede Concepción**

**Fuente: Dirección de Análisis Institucional**

Respecto a los datos de biblioteca, al 2013 la carrera cuenta con 152 títulos disponibles en bibliografía básica y 13.253 ejemplares, lo que lleva a una cobertura del 85%. Para la bibliografía complementaria, la carrera pose 54 títulos disponibles, con 4.314.ejemplares

En cuanto al uso de la biblioteca en la carrera, para el año 2011 y 2012, alcanza un 10% de los préstamos que la biblioteca realiza anualmente. Para el año 2013, este alcanza a un 8% a nivel nacional.

En términos de personal, la Biblioteca cuenta en cada sede con profesional bibliotecólogo y 3 asistentes que permiten dar una cobertura adecuada de servicio.

En la consulta a informantes claves, el 66% de los estudiantes están de acuerdo o muy de acuerdo en que encuentran los libros que necesitan en Biblioteca. El 65% de ellos indican estar

de acuerdo o muy de acuerdo con que la Biblioteca adquiere permanentemente nuevo material. En un porcentaje menor, el 53% de los docentes indican que estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la biblioteca adquiere nuevo material y el 51% de ellos, indica que cuando solicita los libros necesarios para impartir los ramos, la biblioteca se hace cargo de obtenerlos.

El 56% de los egresados indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que siempre encontraron los libros u otro material que necesitaba en biblioteca y el 84% de ellos indican que el servicio de biblioteca y de salas de lectura era adecuado en términos de calidad de atención y extensión de horario de uso.

La Escuela debe establecer un plan de mejora para cubrir la brecha y alcanzar el 100% de la bibliografía básica

### **Campos Clínicos**

La carrera de Enfermería establece alianzas y convenios con campos clínicos públicos y privados, tanto en Santiago como Viña del Mar y Concepción que prestan apoyo a las actividades prácticas de los estudiantes. Estos convenios, se encuentran en funcionamiento y ofrecen las condiciones necesarias en equipamiento, infraestructura e idoneidad para cumplir las exigencias del plan de Estudios de la carrera.

Están debidamente formalizados a nivel de convenios interinstitucionales, que establecen funciones y responsabilidades para cada parte<sup>55</sup>. En ellos se cumple con la normativa vigente. Copia de dichos convenios estarán a disposición del Comité de Pares Evaluadores al momento de la visita técnica.

El Decano de la Facultad, la Directora de Campos Clínicos y la Directora de Escuela y la vice rectoría académica han establecido nuevos convenios proyectándose y anticipándose al futuro mediato.

La relación contractual entre los Campos Clínicos y la Carrera, está dada por un la directora de Campos clínicos de la Facultad de Ciencias de la Salud. En las actividades cotidianas estos se relacionan directamente con la docente coordinadora de campos clínicos, quien es responsable de velar por la correcta ejecución de los internados y las actividades de prácticas integradas,

---

<sup>55</sup>Convenios a disposición en la Visita de Pares.

supervisa a los docentes guías de prácticas y a estudiantes en su etapa de internado. El control del programa académico está bajo la dependencia de la carrera.

### **Laboratorios compartidos y exclusivos para la Carrera**

La carrera cuenta con laboratorios que son de uso compartido con las otras carreras de la universidad y los laboratorios de simulación que son de uso exclusivo para la carrera.

La siguiente tabla muestra el número de laboratorios compartidos y de uso exclusivo de la carrera y sus metros cuadrados.

|   | 2011   | 2012   | 2013   |
|---|--------|--------|--------|
| Número total de laboratorios y talleres compartidos con otras carreras                    | 186    | 195    | 213    |
| Metros cuadrados totales de los laboratorios o talleres compartidos                       | 11.519 | 11.846 | 12.689 |
| Número total de laboratorios y talleres <u>exclusivos para la Carrera</u>                 | 5      | 6      | 6      |
| Metros cuadrados totales de los laboratorios o talleres <u>exclusivos para la Carrera</u> | 844    | 993    | 1.120  |

**Tabla 21: Evolución datos de Laboratorios y taller compartidos y exclusivos**

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

Al 2013, la carrera cuenta con acceso a 213 talleres o laboratorios, distribuidos en todas las sedes con una superficie de 12.689 metros cuadrados. En tanto, posee 6 laboratorios de uso exclusivo, llegando a los 1.120 metros cuadrados.

Las inversiones realizadas en los laboratorios usados por la carrera ascienden a:

| ITEMS                           | 2012              | 2013               |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| Equipamiento Simulación Clínica | 7.999.980         | 38.150.000         |
| Habilitación Laboratorios       | 27.488.791        | 42.500.000         |
| Mejoras en Infraestructura      | 10.000.000        | 22.000.000         |
| Equipamiento de Laboratorios    | 15.909.722        | 56.400.000         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>61.398.493</b> | <b>159.050.000</b> |

**Tabla 22: Inversiones en laboratorios y talleres Carrera de Enfermería**

Fuente: Dirección de Análisis Institucional

Para el 2013, se han invertido más de 159 millones de pesos, tanto para mejorar el equipamiento, como para la habilitación de laboratorios.

Los laboratorios usados por la carrera son:

- Laboratorio de biología
- Laboratorio de Química
- Laboratorio de anatomía
- Centro de Entrenamiento en simulación clínica

En la consulta a informantes claves, el 81% y 82% de los docentes y estudiantes respectivamente, indican que los laboratorios y/o talleres están correctamente implementados. El 88% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación.

### **Servicios de apoyo al alumno**

Los principales servicios entregados a los estudiantes son los siguientes:

- Servicio de acceso inalámbrico (WiFi) a internet para alumnos: consiste en una plataforma tecnológica de más de 180 equipos inalámbricos (Wifi) instalados en todos los campus de la institución, los cuales permiten entregar la cobertura inalámbrica necesaria a los alumnos para acceder a los servicios de navegación Web desde cualquier lugar de la institución.
- Servicio de impresión de alumnos: consiste en una plataforma tecnológica de 24 quioscos de autoservicio de impresión instalados en todos los campus de la institución, la que permite a los alumnos imprimir una cantidad de 60 hojas semanales, renovadas de forma automática.
- Servicio de publicación de horarios e información académica: consiste en una plataforma tecnológica de 24 Plasmas TV para desplegar información académica tales como: horario de clases, ubicación de salas, asignaturas, eventos académicos, información de autoridades académicas, etc.
- Equipos de laboratorios académicos (presenciales): consiste en una plataforma tecnológica de más de 3.500 equipos computacionales instalados en los laboratorios académicos de cada campus, disponibles para realizar los cursos y talleres pertenecientes a las distintas carreras. Todos estos equipos computacionales corresponden a equipos de última generación que poseen las características técnicas necesarias para facilitar y apoyar el aprendizaje de los alumnos en cada uno de estos laboratorios.
- Equipos de laboratorios académicos (virtuales): consiste en una plataforma tecnológica centralizada de servidores que permiten entregar el servicio de laboratorios “virtuales”,

denominada plataforma “Thin Client”, la cual permite facilitar la movilidad y acceso a los servicios que se realizan en los laboratorios presenciales. De esta forma, es posible acceder a estos servicios desde cualquier equipo perteneciente a la red académica. Es importante destacar que estamos realizando una renovación permanente utilizando nuevas tecnologías enfocadas en mejorar la calidad de los servicios entregados a los alumnos.

- Servicio de Gym Académico: consiste en un servicio de aulas virtuales que permite a los alumnos realizar ejercicios complementarios a las clases presenciales para las asignaturas impartidas en la institución.

En la consulta a informantes claves, el 78% de los docentes, el 79% de los estudiantes y el 88% de los egresados, están de acuerdo o muy de acuerdo e indican que los medios audiovisuales de apoyo a la carrera son suficientes.

### **3.2.4 Análisis Condiciones de Operación**

La Carrera y la Facultad cuentan con una estructura organizacional adecuada para lograr el cumplimiento de su misión y objetivos.

Cada línea jerárquica institucional posee funciones y responsabilidades bien definidas. Las autoridades de la Facultad y la Carrera, cuentan con cuerpos colegiados que permiten que las decisiones tomadas en el ámbito del desarrollo académico, sean consensuadas con un grupo de personas que están al servicio de la carrera.

Se destaca la idoneidad de los académicos que desempeñan sus funciones de docencia. Estos son bien evaluados por la comunidad, son personas conocidas y accesibles para los estudiantes.

Respecto a la participación de académicos en la toma de decisiones de planes y programas, no ha habido suficientes instancias de comunicación, esto ocurre por la cantidad de docentes a honorarios, que carecen del tiempo suficiente. El desafío de lograr la fidelización de ellos, es muy importante, como se mencionó anteriormente.

Los procesos de comunicación e información hay que mejorarlos en forma continua por la gran cantidad de alumnos y docentes. El año 2014, han integrado nuevos docentes de planta, los que han participado activamente, en las nuevas orientaciones dadas por la carrera en las instancias de inducción. A los alumnos que han ido ingresando a la Escuela, se les hace una inducción a comienzo de semestre presentado la malla y el perfil de egreso.

Los procesos de comunicación e información han sido eficientes para los estudiantes, situación que es menos favorable a nivel de la percepción de los docentes.

Respecto a la estabilidad y viabilidad financiera de la carrera, está garantizada dado que los recursos que se invierten en el programa y el presupuesto anual que se asigna, están en directa relación con sus propósitos y su volumen operacional a nivel Facultad. Cabe destacar que el presupuesto en cada uno de sus ítems es administrado por los usuarios directos. Un claro ejemplo es el ítem costo docente, que es construido y administrado por los directivos de carrera en cada una de las Sedes y Campus.

Respecto a los Recursos Humanos, una de las fortalezas detectadas dice relación con los procedimientos y mecanismos formales asociados a los procesos de selección y contratación que utiliza la Universidad, éstos garantizan la idoneidad de las autoridades, personal de administración académica y del cuerpo docente, puesto que se ajustan a criterios objetivos basados en antecedentes curriculares. El cuerpo de académicos que realiza docencia en la Carrera está conformado por profesores que poseen experiencia profesional, lo cual es coherente con las declaraciones contenidas en el modelo educativo y en el proyecto institucional.

Los docentes contratados se ajustan a la determinación de perfiles por asignatura, la carrera exige afinidad entre los antecedentes curriculares del profesor propuesto y los requerimientos establecidos para cada materia. La decisión de contratación, sobre la base de la correlación anterior, responde a los acuerdos y criterios establecidos, entre la Facultad de Ciencias de la Salud, la Dirección de Escuela y la Sede/Campus (Dirección de Gestión Académica y Director de Carreras en Sede/Campus) dónde se dictará la asignatura. Este procedimiento matricial permite objetivar la idoneidad de los docentes de la Carrera. La directora de Escuela es la que valida a todos los docentes contratados.

En cuanto a la promoción de los académicos, la Universidad respetando sus definiciones esenciales, ha implementado la Jerarquización Académica a través de una reglamentación que incorpora preferentemente a los docentes hora. Los objetivos que se persiguen con este sistema se traducen en:

- a. Constituir un incentivo permanente para el perfeccionamiento de las actividades docentes que realicen los académicos en las Unidades en que se desempeñan.
- b. Contribuir al diseño y aplicación de las políticas de desarrollo de las diferentes unidades académicas y de la universidad.

- c. Contribuir a la formulación de políticas para mejorar el cumplimiento de las responsabilidades y tareas académicas propias y las encomendadas por la respectiva unidad académica.
- d. Contribuir a la valoración global de la Universidad y al desempeño de sus Unidades.
- e. Constituir un elemento de juicio adicional para determinar estímulos económicos para los profesores.

El perfeccionamiento de los académicos se realiza a través del Desarrollo Docente, se trata de un portal de recursos para los docentes de las instituciones de la Red sin importar su dedicación horaria. En él se encuentran disponibles:

- Programas y cursos de inducción, métodos de aprendizaje, Certificado *Laureate* en Educación Superior, maestrías y doctorados en línea.
- Cursos de perfeccionamiento del idioma inglés y webinars.
- Artículos, Libros, material de entrenamiento, tutoriales.
- Sitios de software para cursos, diarios, materiales de aprendizaje, biblioteca, organizaciones profesionales, referencias, bases de datos para investigación.

No obstante, estas herramientas no son lo suficientemente difundidas dentro de los docentes de la carrera, observación que se concluye, dado el bajo nivel de percepción respecto a este punto.

En virtud de su proyecto, Universidad de Las Américas incentiva la participación de académicos en actividades preferentemente vinculadas a la docencia. Sin perjuicio de ello, existe una política de Extensión y Vinculación con el Medio que implementa una agenda de actividades de interés docente y de actualización disciplinaria, a la cual son invitados los académicos de la Institución constantemente.

La Unidad cuenta con mecanismos formales y sistemáticos destinados a la evaluación de la actividad docente, la encuesta docente a alumnos (instrumento institucional aplicado al final de cada curso) y una evaluación académica realizada por la Dirección de Carreras en cada Sede/Campus. Los resultados de estos procesos evaluativos deben ser comunicados a los profesores y sirven de retroalimentación para el mejoramiento continuo de la enseñanza. Asimismo, los resultados se utilizan para la asignación de cursos y en la desvinculación de aquellos académicos que reiteradamente obtienen bajas calificaciones.

De acuerdo con el modelo matricial, las necesidades de personal técnico-administrativo son cubiertas por el personal ad-hoc de cada Sede/Campus, los que poseen las calificaciones y dedicación suficientes para las funciones encomendadas, tales como biblioteca, dirección de asuntos estudiantiles, secretaría docente, soporte tecnológico, mantención, entre otros.

La percepción de la comunidad indica que hay que reforzar la dotación de personal para la gestión académica, en especial para apoyar los procesos de inscripción de asignaturas, comunicación de las rotaciones de prácticas institucionales y tutorías a estudiantes.

En cuanto a la Infraestructura, UDLA ha desarrollado un sistema de apoyo al aprendizaje del estudiante caracterizado por una infraestructura apropiada a sus necesidades, un sistema de bibliotecas moderno, con equipamiento tecnológico informatizado y en red y laboratorios y equipos computacionales en cantidad y calidad adecuados a la demanda actual de la universidad.

Cada sede/campus garantiza a sus docentes y alumnos el acceso expedito a las instalaciones, los recursos y el personal especializado de las bibliotecas. La dotación de textos, libros, bases de datos y recursos digitales es suficiente en cantidad y está actualizada para satisfacer los requerimientos de los alumnos, en virtud del cumplimiento de los perfiles de egreso declarados. Los procedimientos de adquisición de material bibliográfico son conocidos y responden a las necesidades expresadas en los programas de estudio. No obstante, se debe avanzar en aumentar la cobertura a través de la adquisición de material, tanto para la bibliografía básica como complementaria para la carrera.

La infraestructura descrita en cada sede, es proporcional al número de estudiantes y a las actividades de las carreras que se imparten en ella, esto se corrobora con el nivel de percepción más la estabilidad del indicador de metros cuadrados por estudiantes. Además, las sedes se ubican en zonas urbanas de gran accesibilidad y responden a todas las normas de seguridad imperantes en Chile y están adaptadas a las necesidades de las personas con movilidad reducida, ya que cuentan con rampas, ascensores y baños adecuados.

La universidad no hace distinciones en la utilización de los recursos disponibles. Es así como los laboratorios y talleres que tiene cada sede están abiertos al uso de todos los estudiantes UDLA. Estos recintos cuentan con equipamiento suficiente en cantidad y se actualizan según las necesidades de las distintas carreras.

La carrera de enfermería posee centros de simulación clínica en cada sede los que sirven de apoyo al modelo educativo, en ellos, los estudiantes practican y resuelven situaciones clínicas

antes de ingresar a un campo clínico. En reuniones realizadas para alumnos y egresados durante el proceso de autoevaluación, expresaron su gran satisfacción con esta metodología colocándola dentro de la gran fortaleza de la carrera.

La carrera cuenta con convenios formales para las pasantías en los diferentes campos clínicos. Estos recintos son adecuados en calidad y en cantidad para la correcta ejecución de las actividades prácticas de los estudiantes.

La Vicerrectoría de Finanzas y Servicios, en conjunto con las vicerrectorías de sede, utilizan procedimientos formales para identificar y satisfacer las demandas de reposición, mantenimiento y actualización de las instalaciones, equipos computacionales y recursos para la enseñanza.

### 3.3 Dimensión Capacidad de Autorregulación

*Esta dimensión busca analizar los mecanismos de autorregulación de la carrera en la institución, su capacidad de definir metas, propósitos y objetivos consistentes con su misión y perfil de egreso. Evalúa su capacidad de ajustar permanentemente sus mecanismos al mejoramiento de la calidad y el cumplimiento de sus propósitos, generando un estímulo adecuado de su condición futura.*

#### 3.3.1 Propósitos

*“La unidad en la cual se inserta la carrera de Enfermería debe contar con una declaración explícita de propósitos claramente definidos y susceptibles de verificación posterior, concordante con la misión y propósitos de la institución a la cual pertenece. Asimismo, la carrera debe contar con una clara definición de objetivo y el perfil de egreso. Por último, deben existir mecanismos que permitan evaluar objetivamente el logro de los propósitos definidos”<sup>56</sup>*

Durante su historia, la universidad ha tenido como misión contribuir al acceso a la educación superior a personas que desean desarrollarse a través del estudio en el sistema de educación superior y contribuir a su progreso personal, familiar y de la sociedad en su conjunto.

---

<sup>56</sup> Criterios de Evaluación para la Acreditación de Carreras de Enfermería, CNA

La Institución es una universidad inclusiva, accesible, distribuida geográficamente y profesionalizante. Así lo declara en su misión y en su plan de desarrollo estratégico. De estas definiciones resulta que UDLA sea accesible en materia de aranceles, no selectiva, con una cobertura regional y orientada a las profesiones en función de las necesidades del mundo laboral. En concordancia con su identidad, su misión, visión y conceptos fundamentales, la universidad se ha planteado los siguientes propósitos institucionales:

- *Concretar el proyecto institucional mediante el fortalecimiento de las competencias que distinguen el proceso formativo de UDLA, a través de la mejora de los mecanismos claves de desarrollo institucional, académico y operativo.*
- *Consolidar el Modelo Pedagógico UDLA.*
- *Mejorar los procesos de gestión de UDLA, teniendo como principal foco la calidad de la experiencia educativa del estudiante.*

La Facultad de Ciencias de la Salud coincide plenamente con la Misión de la Universidad, al postular que su misión y visión son las siguientes.

### **Misión de la Facultad**

*Entregar al país profesionales integrales de salud, que orientados por la realidad epidemiológica y la equidad en salud, sean capaces de contribuir a generar condiciones en la sociedad para que las personas y comunidades alcancen el nivel óptimo de salud. Usando metodologías centradas en el aprendizaje y en el trabajo en equipo, con el fin que sus estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y valores, que les permitan progresar en su vida profesional y laboral, a nivel nacional e internacional.*

### **Visión de la Facultad**

*La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Las Américas, al finalizar la segunda década del S/XXI, será referente nacional de la formación de profesionales generalistas, utilizando metodologías y prácticas centradas en el aprendizaje, desde la experiencia personal y el análisis de la realidad, basados en el proceso de construcción social de la salud, de derechos humanos y de equidad en el acceso.*

*Sus profesionales serán reconocidos/as por su compromiso con la protección y mejora de salud de las personas y comunidades, con una mirada social y sistémica.*

Coherentemente con estas definiciones, la Carrera se ha propuesto la siguiente Visión y Misión:

### **Visión de la Carrera**

*Liderar, al año 2017, la formación de profesionales de enfermería, que sean capaces de conocer la realidad de salud del país y relacionarla con los aspectos políticos, sociales, culturales y económicos, para otorgar atención en salud y proponer acciones transformadoras, tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de la población con una visión humanista e integral, centrados en el individuo, familia y comunidad.*

### **Misión de la Carrera**

*Entregar al país profesionales integrales de enfermería, implementando diferentes metodologías educativas orientadas a su formación que alcancen un alto grado de compromiso con las necesidades de salud de la población chilena, orientada a dar respuesta al perfil epidemiológico de la población. Capacitarles para gestionar los cuidados de enfermería, en el ámbito de la promoción, prevención y atención de las personas y comunidades, en el proceso de salud- enfermedad, usando metodologías centradas en el aprendizaje y el trabajo de equipo, con énfasis en el trabajo territorial y atención primaria.*

### **Mecanismos para la evaluación de la misión, propósitos y objetivos de la Carrera.**

Los propósitos y objetivos de la Carrera declarados explícitamente y de conocimiento público, son coherentes con la Misión de la Institución y con la Misión de la Facultad de Ciencias de la Salud. La Carrera cuenta con diversos mecanismos destinados a la evaluación y monitoreo de la calidad, a obtener el logro de sus propósitos y objetivos educacionales señalados. Entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

- **Jornadas de evaluación, y de planificación del Consejo de Facultad:** Estas jornadas son regulares. En ellas participan todos los Directores de Escuela de Facultad, el Decano y encargados de temas transversales. Son instancias de toma de decisiones de carácter académico en relación a la implementación del currículum, sus normativas, estándares y procesos evaluativos.

- **Consejo de Escuela:** El Consejo de Escuela realiza reuniones regulares quincenales. Participan los directores de carrera de sede y eventualmente profesores de la carrera. Este es dirigido por la Directora de Escuela. Se analizan temas transversales a la Carrera en el ámbito académico como de gestión, evidenciando avances y discutiendo problemáticas que poseen en común.
- **Encuesta de Evaluación Docente:** Es un instrumento institucional que permite conocer la opinión de los estudiantes respecto a los docentes que le han impartido clases. Esta se realiza antes de terminar el semestre. Los resultados son analizados por las directoras de carrera. En caso de malas evaluaciones las directoras de carrera se encargan de tomar las decisiones pertinentes.
- **Evaluación de Programas Vigentes:** Desde el año 2009, el profesor especialista da cuenta de sus impresiones respecto de conductas de entrada, los contenidos, aprendizajes esperados, procedimientos de evaluación y actualización bibliográfica necesaria, además de considerar sus sugerencias de mejora. Esta evaluación es entregada al finalizar el semestre a través de la Dirección de Carreras, a la Dirección de Escuela.
- **Reuniones periódicas con alumnos:** Estas son programadas según las necesidades de cada campus. La integran los centros de alumnos y son presididas por las directoras de carrera de las sedes. Son reuniones informativas, consultivas y evaluativas, que permiten tener una retroalimentación constante con las necesidades de los alumnos canalizadas por el centro de alumnos.
- **Control y supervisión de cumplimiento de perfiles y estándares:** La dirección de la escuela de enfermería ha definido los perfiles docentes de cada asignatura. Estos son utilizados para la contratación de los docentes, cumpliendo con los estándares requeridos. Esto favorece a la homogeneidad que se debe tener para todos los campus el mismo perfil de docente para las diferentes asignaturas. Con la definición de estos criterios la Sede selecciona al docente y lo propone para impartir la asignatura. Luego de evaluar si el profesor cumple con los requerimientos del perfil, el Director de Escuela realiza una validación del profesor en el Sistema de Registro Docente. El Director de Carreras de la Sede, asigna el curso al profesor que ha sido validado por la Dirección de Escuela.
- *Perfiles docentes:* Son definiciones respecto de la formación profesional, experiencia docente y competencias requeridas por el docente que dicta una asignatura determinada.

Con la definición de estos criterios la directora de Carrera de la sede selecciona al docente y lo propone para impartir el curso.

- *Otros estándares de implementación:* Estos son aspectos definidos por el Director de Escuela y el consejo de escuela, con la finalidad de implementar la docencia en forma homogénea. Se establecen criterios básicos necesarios para cumplir este objetivo y son programados en el Sistema Banner para cautelar su cumplimiento.

Los estándares mencionados son los siguientes:

- Ponderación de calificaciones. Se establece el número y valor porcentual de los trabajos, pruebas y examen asociados a la asignatura.
- Descripción del número de actividades a desarrollar en prácticas y trabajos a presentar en los diferentes programas.
- Estándar del número de estudiantes para la implementación de actividades, establece las características del espacio físico y tamaño de los grupos en el que se imparte la asignatura (los laboratorios, sala tipo, canchas, salas multiuso, etc.)
- Definición del uso de programas informáticos (SW) obligatorios para determinados procesos.
- Criterios de evaluación que guían la construcción de los instrumentos para calificar los aprendizajes de cada asignatura.

Respecto de la evaluación que realizan los diversos actores de la carrera de Enfermería, en relación al cumplimiento de los “Propósitos” de la carrera, el 76% de los estudiantes y el 88% de los docentes declaran que están informados de la misión institucional.

En cuanto a la coherencia entre el proyecto académico y la misión institucional el 83% de los estudiantes, declaran estar de acuerdo o muy de acuerdo. Los docentes manifiestan un 80% de nivel de acuerdo respecto de que los propósitos y objetivos de la carrera son coherentes con la misión institucional.

En relación a los mecanismos de evaluación docente, el 74% de los estudiantes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que estos existen y son periódicos. Solo el 57% de los docentes indican que las evaluaciones de los estudiantes a los profesores son útiles y contemplan aspectos centrales de la docencia. El 63% de los estudiantes manifiesten que los mecanismos de

evaluación docentes son considerados por los directivos de la carrera para realizar ajustes cuando es necesario.

Respecto a los mecanismos de evaluación de la gestión de las autoridades, solo el 30% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que estos mecanismos son claros y permanentes no obstante el 40% de los docentes encuestados indican no saber o no responde frente a esta afirmación.

Dado lo anterior y a pesar que la carrera cuenta con canales e instancias de comunicación formales, se observan debilidades comunicacionales, asociadas con la gestión de la escuela y las direcciones de carrera.

### Coherencia del proyecto Académico con el perfil de Egreso

| MISIÓN DE LA CARRERA   | PERFIL DE EGRESO  |
|--|---|
| <p><i>Entregar al país profesionales integrales de enfermería, implementando diferentes metodologías educativas orientadas a su formación que alcancen un alto grado de compromiso con las necesidades de salud de la población chilena orientada a dar respuesta al perfil epidemiológico de ésta.</i></p> <p><i>Capacitarles para gestionar los cuidados de enfermería, en el ámbito de la promoción, prevención y atención de las personas y comunidades, en el proceso de salud-enfermedad, usando metodologías centradas en el aprendizaje y el trabajo de equipo, con énfasis en el trabajo territorial y atención primaria.</i></p> | <p><i>El profesional de Enfermería de la UDLA se caracteriza por un alto grado de compromiso con las necesidades de salud de la población chilena, con capacidad de integrarse activamente a los equipos de salud del sector público-privado, con especial orientación hacia la atención primaria de salud. Posee un pensamiento crítico y análisis del contexto social, ambiental y cultural para el diseño y gestión del cuidado.</i></p> <p><i>Es capaz de gestionar el cuidado de enfermería, en el ámbito de la promoción de la salud, prevención y atención de las personas y comunidades en el proceso de salud-enfermedad, con el fin de mejorar y proteger la salud de la población. Se reconoce por su sentido ético, autonomía y responsabilidad profesional, respetando a las personas y los pueblos, valorando la diversidad y decisiones basadas en sus creencias, razas y cultura.</i></p> |

Tabla 23: Misión y Perfil de la Carrera de Enfermería.

El perfil de egreso y la misión de la escuela son coherente y concordantes con los propósitos de la carrera, sus objetivos educacionales y la Misión institucional. Es conocido por la comunidad, en la consulta a informantes claves el 88% de los estudiantes y el 80% de los docentes, indicaron estar de acuerdo o muy de acuerdo en que el perfil de egreso es conocido espectralmente. Asimismo, el 85% de los docentes indican que este perfil está claramente definido.

El 76% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo con que existe un perfil de egreso identificable. El 82% de los mismos declara la existencia de un cuerpo mínimo de conocimientos para poder egresar. En cuanto a los empleadores, el 67% de ellos indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con la existencia de un perfil de egreso y la difusión del mismo. El 78% de los empleadores indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con el perfil de los egresados, les parece bueno y adecuado a los requerimientos del medio laboral.

Respecto a la pregunta, si el plan de estudio responde a las necesidades del perfil, el 84% de los estudiantes y el 72% de los docentes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo.

### 3.3.2 Integridad

*“La unidad debe estar en condiciones de avanzar responsablemente en la tarea de cumplir con sus propósitos. Debe, asimismo, proporcionar información completa, clara y realista a los usuarios de sus servicios y a sus miembros y respetar las condiciones esenciales de enseñanza que se matricularon sus alumnos”.*<sup>57</sup>

La Facultad y la carrera orientan sus procesos de toma de decisiones al cumplimiento de sus propósitos y objetivos es coherente con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional que orienta el quehacer de la Universidad.

Las decisiones de la Carrera son atribuciones propias del Director de Escuela, en consulta directa y permanente con el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Consejo de Facultad, en materias vinculadas a la docencia y gestión de recursos y medios. Dependiendo del tipo de decisiones, se incluye la participación de la Vicerrectora Académica y/o las restantes Vicerrectorías, en especial las de Sede, que es el lugar donde ésta se dicta y que tiene la responsabilidad de la implementación operacional de la Carrera.

<sup>57</sup> Criterios de Evaluación para la Acreditación de Carreras de Enfermería, CNA

Las decisiones de orden académico se rigen por los reglamentos vigentes y las decisiones sobre el desarrollo se ajustan al proceso de planificación aprobado anualmente.

En relación a los recursos y equipamiento de que dispone la Carrera, estos guardan directa relación con sus propósitos. Los profesores y alumnos tienen acceso a los diferentes programas establecidos por la Universidad y acceso a actividades de perfeccionamiento.

En términos de recursos humanos, la planta de la Carrera está debidamente calificada para atender los requerimientos de formación señalados por el plan de estudios.

Los recursos financieros de la Carrera, permiten el financiamiento de las necesidades esenciales en el proceso de formación, siendo prioridad lo relativo a remuneraciones docentes, equipamiento y campos clínicos. En cuanto al equipamiento, la distribución de salas y espacios responde a las necesidades académicas en forma adecuada y es estándar para todas las Sedes. El material bibliográfico se encuentra en la Biblioteca de cada Sede y corresponde al mínimo requerido para dar cumplimiento a lo establecido en los programas de asignaturas. El equipamiento computacional disponible para los estudiantes, es compartido con otras carreras, y se estima que es suficiente para atender sus demandas.

De acuerdo con los datos de matrícula, se puede afirmar que el número de docentes de la Carrera, el equipamiento disponible, especialmente la cantidad y calidad de las dependencias y salas de clases y el presupuesto utilizado, se encuentran en equilibrio con el número total de alumnos.

En cuanto a la información que se entrega al público, es de carácter oficial y cuenta con la aprobación de la Vicerrectoría Académica de la Universidad y de la Vicerrectoría de Extensión y Admisión. Esta se canaliza a través de guías académicas (que son examinadas por las autoridades de la Carrera), guías para postulantes y la página Web Institucional.

La Dirección de Admisión desarrolla un programa de visitas a establecimientos educacionales para la divulgación de las carreras y participa en Ferias de Educación Superior.

La información que la Universidad entrega, acerca de los servicios que ofrece y sus principales características es delineada, validada constantemente por las Vicerrectorías corporativas, quienes la difunden a las distintas unidades. Cualquier modificación curricular significativa debe ser aprobada por las autoridades académicas y posteriormente difundida.

Al inicio del año Académico, los estudiantes participan de una reunión ampliada con las Directoras de carrera, quien informa acerca de los aspectos curriculares y administrativos de las diferentes asignaturas del plan de estudios.

La Dirección de Asuntos Estudiantiles informa a los estudiantes lo relativo a los servicios que la Institución les entrega: tarjeta estudiantil, pase escolar, becas externas, servicio odontológico y psicológico, convenios, y seguro de salud. El centro de servicio al estudiante y la plataforma de servicio proporcionan información respecto de los servicios educacionales que la Universidad posee.

En la consulta a informantes claves, el 72% de los estudiantes indican estar de acuerdo o muy de acuerdo con que *“la publicidad que recibí cuando postulé a la carrera es verídica”*, el 57% de egresados y el 50% de empleadores están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, sin embargo el 43% de los empleadores responden que no saben o no respondieron.

Respecto a la consulta sobre la cantidad de docentes en relación a la cantidad estudiantes, el 64% de los estudiantes y el 62% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo en que la proporción es adecuada.

El 86% de los estudiantes y el 82% de los egresados indican que la formación recibida permite suponer que se cumplirán los objetivos institucionales. El 82% de los egresados está de acuerdo o muy de acuerdo con este punto.

La Universidad tiene un sistema computacional de Gestión Académica denominado Banner, el que mantiene el registro académico de los procesos curriculares. El sistema está disponible a través de Internet para estudiantes, docentes y los distintos profesionales que intervienen en los procesos académicos, administrativos y financiero. Los procedimientos académicos de Banner, son: datos personales de los estudiantes, carga académica, homologaciones, avance de malla, registro de notas y procesos de titulación.

En la consulta a informantes claves, el 87% de los estudiantes están de acuerdo o muy de acuerdo con que *“la Universidad cuenta con una plataforma tecnológica eficiente y de fácil acceso para acceder a mis datos y antecedentes sobre cuestiones académicas (ramos curados, certificados, notas y avance malla)”*.

El 75% de los docentes indican que están de acuerdo o muy de acuerdo con que *“los trámites burocráticos que le toca realizar como docentes son escasos y poco engorroso”*. El 77% de los egresados están de acuerdo o muy de acuerdo con que los antecedentes referidos a asuntos académicos siempre fueron accesibles y estuvieron disponibles para consultas.

La Institución mantiene una definición clara de sus procedimientos académicos, administrativos y de apoyo a la docencia. En la línea jerárquica de la Carrera, se encuentran la Vicerrectora

Académica, el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de Escuela. Las decisiones respecto a los asuntos académicos de la Carrera se consultan al Consejo de Facultad (principal cuerpo colegiado de la Unidad).

La Facultad de Ciencias de la Salud, es parte de un sistema centralizado en lo que se refiere a reglamentación, dado que esta emana de la Rectoría y de la Secretaría General. Desde esta perspectiva, lo que prima al momento de tomar decisiones son los Estatutos Institucionales, el Reglamento Orgánico y el Reglamento del Estudiante.

La carrera reglamenta aspectos específicos relativos a las prácticas institucionales y otras actividades curriculares.

En el último tiempo se actualizó el Reglamento del Estudiante, de modo que reflejara más adecuadamente la etapa de desarrollo en que se encuentra la Universidad, aumentando las exigencias para los alumnos en materias de asistencia y de solicitudes especiales.

La Unidad se rige principalmente por el Reglamento del Estudiante, el cual incluye aspectos como: calificaciones, normas de promoción, plan de estudios, eliminación, de procedimientos de convalidación y homologación, normas de egreso, prácticas profesionales, seminarios de título, titulación, certificación de estudios, normas de convivencia. Los reglamentos son conocidos por los alumnos y docentes, encontrándose permanentemente a disposición a través del portal Web institucional en la intranet.

La reglamentación institucional reafirma el derecho constitucional de libre asociación y se esfuerza en facilitararlo. Al respecto, existe una especial preocupación por parte de las autoridades en relación a la organización estudiantil. A nivel del personal en general, existen sindicatos debidamente constituidos. Como una forma de estimular la asociatividad estudiantil la Universidad ha establecido un fondo de apoyo a iniciativas de los alumnos que ha permitido llevar adelante actividades de servicio, académicas y recreativas. Estos incentivos, acompañados de una política de puertas abiertas de las Directoras de Carrera para canalizar las dudas y las demandas de los estudiantes, ha tenido una acogida positiva que se expresa en la consulta a los estudiantes, en donde el 70% indica que existen canales de participación, como centro de estudiantes u otras agrupaciones estamentales que permiten canalizar las demandas y necesidades.

Respecto a si las decisiones de los directivos son tomadas en forma transparente y utilizando criterios adecuados, el 66% de los estudiantes el 63% de los docentes y 65% de los egresados opinan estar de acuerdo o muy de acuerdo.

El 81% de los estudiantes y el 78% de los docentes opinan estar de acuerdo o muy de acuerdo con que la normativa y reglamentación de la carrera son claras y conocidas.

### **3.3.3 Análisis de la Capacidad de Autorregulación**

En cuanto a la capacidad de autorregulación, se puede destacar que se logró constatar fortalezas que son especialmente importantes para el logro de los objetivos propuestos. En primer lugar, queda en evidencia la existencia de un perfil de egreso claramente definido y que a partir de los procesos de autoevaluación con miras a la acreditación, la carrera ha demostrado contar con mecanismos que le permiten una evaluación sistemática del cumplimiento del perfil de egreso y de las condiciones de operación que lo sustentan. A partir de estas evaluaciones, se han producido los ajustes necesarios en un marco amplio de mejoramiento continuo.

Existe una importante valorización por parte de estudiantes y egresados, respecto del plan de estudio y como éste responde a las necesidades del perfil de egreso. Los empleadores indican que la carrera da confianza a la organización como formadoras de profesionales.

Otra fortaleza detectada, es que los propósitos de la Facultad de Ciencias de la Salud son coherentes con la misión institucional y orientan adecuadamente el quehacer de la carrera. Los estudiantes y egresados creen que la formación recibida permite suponer que se cumplirán los objetivos de la carrera o que ya fueron cumplidos.

Los procesos de toma de decisiones se realizan en función de los propósitos, para ellos se cuenta con normativa y reglamentaciones claras y conocidas.

Otro punto relevante a mencionar es que los estudiantes son escuchados en sus demandas y necesidades.

La carrera debe avanzar en la utilización de los mecanismos de evaluación, de los docentes hacia las autoridades de la carrera y de los estudiantes hacia sus docentes. Es importante implementar iniciativas de mejoramiento para dar más participación a docentes de planta y docentes part-time, en la evaluación de las autoridades de la carrera. Para este objetivo en las iniciativas de mejoramiento se incluyen nuevas instancias de participación con la finalidad de mantener

diálogo entre pares y espacios de retroalimentación constante a las autoridades, lo que contribuye mejorar aspectos relevantes de la academia.

Si bien la Facultad y la Escuela de enfermería, conduce sus procesos de toma de decisiones en función de sus propósitos y objetivos, el cual orienta el quehacer de la Carrera y estas decisiones son coherente con el proyecto institucional, se estima necesario mejorar la comunicación de ellas, aportando a la construcción de un clima de trabajo entre actores educacionales informados, que aplican con apego los criterios académicos. Es necesario involucrar y mejorar la participación de los docentes en las decisiones académicas de la Carrera.<sup>58</sup>

Por último, el consejo de escuela, considera relevante identificar las fortalezas para perfeccionar constantemente la carrera e revisar las debilidades para realizar planes de mejoras concretos, que formen parte del plan de desarrollo de la Facultad.

Como se muestra en la última sección, la escuela ha elaborado un plan de mejoramiento que considera las debilidades encontradas, estableciendo actividades, encargados, plazos, indicadores concretos y los recursos de inversión que se requieran para llevarlos a cabo.

---

<sup>58</sup> Ver Formulario B, CNA: Opinión de Académicos.

### **3 ANÁLISIS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN**

#### **4.1 Claridad y Comprensión**

De acuerdo con las definiciones adoptadas por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), la autoevaluación es un proceso mediante el cual una carrera reúne y analiza información sustantiva sobre la base de la declaración de sus propósitos y de estándares previamente definidos y aceptados. Los principales objetivos que persigue este proceso son el mejoramiento de la calidad y el fortalecimiento de la capacidad de gestión. Para desarrollar este trabajo, se dispone de información general, manuales y procedimientos, los que son calificados por la unidad y la carrera como comprensibles, actualizados, precisos y exhaustivos.

Desde esta perspectiva, la metodología utilizada, que emana de la propia CNA y sus correspondientes adecuaciones a la realidad institucional y de la carrera, permitió el desarrollo del proceso de autoevaluación y el logro de sus objetivos. Al respecto, cabe consignar que en este proceso ya se encontraba instalada una cultura de autoevaluación dada por las distintas experiencias de acreditación institucional.

El proceso de autoevaluación ha sido una oportunidad para profundizar el diálogo iniciado el año 2012, con los actores sociales e institucionales, relevantes para la carrera de enfermería. Se avanzó en conocer su opinión sobre el proyecto educativo y se analizaron indicadores que orientan sobre la calidad del proceso educativo propuesto.

#### **4.2 Conducción del Proceso**

Atendiendo a lo expresado en la Ley N° 20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Universidad de Las Américas asumió este desafío como una oportunidad para evaluar sistemática y objetivamente la carrera de Enfermería de la UDLA. Se aspira a mejorar los mecanismos de aseguramiento de la calidad, los recursos destinados a la docencia, la pertinencia de los currículos y la efectividad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, de modo de certificar la calidad de la carrera, mediante la evaluación de una entidad externa a la universidad.

El proceso de autoevaluación de la carrera de Enfermería consideró como parámetros los criterios establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y su especificidad como carrera. Se desarrolló un análisis de las políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad vinculados a

dichos criterios y se examinó su existencia, su aplicación sistemática y los resultados observados. Durante todo el proceso, la escuela de enfermería contó con la participación de la Rectoría y las distintas vicerrectorías de la universidad y con el apoyo de la Facultad de Ciencias de la Salud y los departamentos asociados.

La organización y conducción del proceso estuvo a cargo de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, estamento que actuó como unidad de apoyo y acompañamiento para la unidad y la carrera.

El trabajo se organizó en tres etapas, de las cuales dos ya se encuentran finalizadas. El esquema utilizado fue el siguiente:

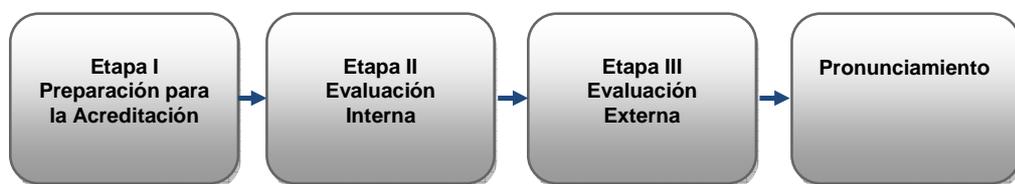


Figura 3: Etapas de la acreditación

Los niveles de participación de la comunidad se ajustaron apropiadamente al esquema anterior. De esta forma, en la primera etapa los actores principales fueron la Facultad de Ciencias de la Salud y la Escuela de Enfermería. En esta etapa se realizó el análisis de la documentación que orienta el proceso de autoevaluación de la carrera, que comenzó el mes de abril del presente año y se realizaron actividades y reuniones de difusión del proceso de autoevaluación a estudiantes y docentes en cada sede<sup>59</sup>. Esta primera etapa culmina con el análisis de fortalezas y debilidades realizado con las directoras de carrera y se profundizado ampliamente en agosto del presente año en el claustro académico de la Escuela.

En la segunda etapa, la participación se amplió a los docentes, estudiantes, titulados y empleadores, que respondieron las encuestas sobre su percepción acerca del cumplimiento de los criterios de evaluación propuestos por la CNA. Finalmente, el conjunto de antecedentes, debidamente analizados, aportan a las propuestas que hace el consejo de escuela, para elaborar el plan de mejora y dio origen al presente informe de autoevaluación de la carrera.

La tercera etapa se encuentra en desarrollo al momento de la presentación del informe de autoevaluación. La actividad principal en esta etapa es el plan de socialización de los principales alcances considerados en el documento final, que se difundirá entre académicos y estudiantes.

<sup>59</sup> Ver primer informe de actividades de autoevaluación, escuela de enfermería abril-junio

En consecuencia, la conducción del proceso y los mecanismos empleados (encuestas, reuniones, talleres, entrevistas) han facilitado la participación de todos los estamentos en la autoevaluación.

La apropiación del proceso por parte de la comunidad dependerá fundamentalmente del nivel de participación, ya que la comprensión cabal de este proceso exige un alto nivel de participación.

### **4.3 Capacidad de Generación y Análisis de Información Sustantiva**

La Dirección de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad fue la unidad encargada de recopilar la información estadística y los datos institucionales de acuerdo con el formulario de presentación de carreras elaborado por la CNA. Para la preparación de los informes se contó con la participación activa del Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud y de la Directora de Escuela de Enfermería, en conjunto con el equipo de Directoras de Carrera en Sede y docentes de la carrera.

La información cualitativa incluyó las normas y regulaciones establecidas por la institución, los antecedentes constitutivos, los planes estratégicos y de desarrollo, las memorias, actas de consejos, informes de gestión y otros.

La generación y el análisis de información sustantiva se realizó con la información académica, estudios externos, revisión de reglamentos y la información de los sistemas de la Web. Algo importante a señalar es que la universidad está sensibilizada en los procesos de acreditación ya que esta ha sido acreditada anteriormente. A partir de los resultados de las encuestas de opinión, y del estudio del origen de la carrera, se logró valorar la propuesta educativa e insertarla en un proceso de desarrollo continuo, de tal modo que las innovaciones establecidas en año 2013, mantienen una coherencia con el modelo educativo y contribuyen a implementar las prioridades estratégicas de la Facultad de Ciencias de la Salud y de la Vicerrectoría académica.

La recopilación sistemática de antecedentes sobre la carrera tiene gran valor ya que facilita el proceso de toma de decisiones informada y contribuye al desarrollo curricular con pertinencia y consistencia académica. La información analizada periódicamente, ha permitido objetivar los aciertos y debilidades del modelo educativo y entrega herramientas para actualizar los indicadores de desempeño de la carrera, aportando al modelo de mejoramiento continuo.

En relación a la elaboración y análisis de información sustantiva, la universidad estima importante que la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, en conjunto con la Unidad y la Escuela de Enfermería, supervisen el cumplimiento de los planes de mejora, de modo, que el proceso de acreditación contribuya a la instalación del modelo de mejora continua.

#### **4.4 Cumplimiento de los Objetivos del Proceso**

La dinámica de autoevaluación, iniciada con reuniones en todas las sedes, involucrando diferentes actores y estableciendo instancias de diálogo con ellos, ha permitido identificar y compartir las fortalezas y oportunidades de mejora, por sí mismo este proceso es un aprendizaje.

La sistematización de información cualitativa, cuantitativa y de opinión, permitió conocer y compartir información, esto contribuyó al trabajo en equipo y al reconocimiento del rol de los diferentes actores del proceso, lo que es un aporte relevante a los objetivos del proceso de autoevaluación.

El ciclo de planificación, ejecución, evaluación y capacidad de identificar los ámbitos para el mejoramiento continuo ha permitido a la carrera y a la Facultad de Salud, continuar un trabajo sobre la base de procedimientos claros y acuciosos de autorregulación. Este es el fundamento de la calidad en materias relacionadas con la educación superior, tanto a nivel institucional como de carreras y programas.

El proceso de autoevaluación de la carrera, ha permitido que se instale una dinámica de análisis que aporta a la organización creando espacios de trabajo que contribuyen al diálogo y al intercambio de opiniones centradas en la calidad de los procesos educativos, orientados al logro del perfil de egreso de los estudiantes.

Esta experiencia ha favorecido que se estructuren cimientos institucionales dirigidos a avanzar en la cultura de la calidad, entendida como la capacidad de autorregulación, integrando en el análisis las condiciones de ingreso, los procesos curriculares y los resultados de la formación profesional de nuestros estudiantes.

#### **4.5 Apreciación General del Proceso como Experiencia de Aprendizaje**

Al favorecer y afianzar las bases de una cultura de mejoramiento continuo, la autoevaluación, en el contexto del proceso de acreditación, es una herramienta de aprendizaje sustantiva tanto para la carrera, como para la unidad y la institución.

Como la acreditación es un proceso sistémico, con ella se promueve la instalación de una cultura de mejoramiento continuo en la carrera y en la institución, obliga la revisión y el análisis detallado de los resultados de la carrera y los fundamentos de su propuesta educativa, considerada como un todo a partir de sus componentes esenciales. Es decir, la declaración de perfil de egreso, la

estructura curricular, la estructura organizacional, los recursos humanos, la infraestructura y los recursos de apoyo a la docencia, entre otros.

De este modo, se crean espacios de diálogo organizado, que permite contrastar enfoques y opiniones favoreciendo que se integren todos los ámbitos que intervienen en la calidad de la docencia.

Revisar indicadores, cuyo énfasis se colocan en los resultados de aprendizaje de los alumnos y su integración como actores sociales llamados a aportar desde su profesión, es un desafío que requiere ser profundizado; el rol del profesional enfermero en este contexto puede llegar a ser muy relevante.

El análisis en relación a la vinculación con el medio ha sido una oportunidad para reflexionar en relación al rol de la carrera de enfermería en la sociedad actual y el aporte que hace la universidad a través de la formación profesional para mejorar y proteger la salud de la población. En este sentido, el modelo educativo declarado por la Universidad de Las Américas y por la Facultad de Ciencias de Salud, definió la incorporación de actividades de vinculación permanente al curriculum de los estudiantes, de modo que su formación les permita conocer la realidad de salud y responder en su rol profesional a las requerimientos sanitarios del país. Pensamos que es una necesidad desarrollar iniciativas de formación continua en modalidad de cursos y diplomados de post-título.

El análisis de los resultados de aprendizaje es un aporte relevante para preciar la realidad de la carrera a partir de un conjunto amplio, preciso y riguroso de elementos y permitió conocer la potencialidad y las debilidades actuales de la carrera, entregando los elementos necesarios para responder en forma responsable al país y a las expectativas de la comunidad educativa.

Este proceso ha constituido una experiencia importante, de aprendizaje basado en el diálogo y en los datos de la realidad, generando instancias de intercambio y espacios para que las autoridades den cuenta de los hallazgos y de las propuestas de mejoramiento. La autoevaluación, ha creado las bases para que la escuela de enfermería incorpore la rendición de cuenta pública, en su modelo de gestión. La calidad educativa de la carrera y sus programas, forman parte del ciclo de gestión.

Por último, cabe destacar el apoyo que brinda la metodología sugerida, puesto que incorpora la visión de los diferentes estamentos de la carrera en el proceso de autoevaluación. Esto también es un aprendizaje, cuyo resultado se traduce en la objetivación de las fortalezas y debilidades identificadas.

## **4 CONCLUSIONES Y PLAN DE MEJORAMIENTO**

Luego de haber realizado el proceso de autoevaluación, es posible establecer, a modo de conclusión, las principales fortalezas y debilidades que se desprenden del funcionamiento de la carrera al interior de la Facultad de Ciencias de la Salud y de la Universidad:

### **FORTALEZAS**

- El perfil de egreso declarado expresa el sello distintivo de la línea de intervención comunitaria y está alineado con el perfil establecido para la carrera de enfermería. Da cuenta de los propósitos definidos en la carrera, orienta su desarrollo curricular y se reconoce su coherencia con el visión y misión declaradas por la Facultad de Ciencias de la Salud, por la Universidad y por la Escuela.
- El perfil de egreso es conocido por la comunidad y hay un nivel de acuerdo respecto de la coherencia de éste con el plan de estudio por parte de académicos, estudiantes y egresados.
- La estructura curricular en su conjunto contempla el desarrollo de competencias directamente vinculadas al desempeño profesional, integrando lo teórico con lo práctico, elemento que es valorado por egresados y empleadores.
- Los estudiantes cuentan con prácticas tempranas y sistemas de simulación que les permiten desarrollar habilidades, conocimientos y destrezas antes de iniciar sus prácticas en establecimientos de salud primaria y hospitalarios. Las actividades prácticas se desarrollan en campos clínicos que cuentan con un ambiente apropiado para el aprendizaje y cumplimiento de los objetivos propuestos. La supervisión de los estudiantes en los campos clínicos está a cargo de docentes pertenecientes a la Universidad y de enfermeras supervisoras de los mismos campos clínicos.
- El proceso de titulación implica que los estudiantes desarrollen casos y demuestren su capacidad para integrar la formación disciplinaria y profesional recibida.

- Respecto a la efectividad de la enseñanza, el sistema de admisión de la universidad es abierto y debidamente informado, lo que es concordante con su Misión. Se dispone de un sistema que se hace cargo de la heterogeneidad de los estudiantes de modo que los alumnos puedan progresar en sus estudios y logren la obtención del Grado de Licenciado en Enfermería y el Título Profesional de Enfermera(o).
- La Unidad y la Carrera utilizan formal y sistemáticamente distintas modalidades de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, los cuales dan cuenta de los objetivos formativos planteados tanto en los aspectos cognitivos como de aplicación práctica. Respecto a la titulación, existe normativa que detalla con claridad los requisitos establecidos para este proceso.
- La carrera posee una buena admisión tanto en volumen como estabilidad en el tiempo. La matrícula de la carrera aumenta en un 11% en promedio anual, alcanzando en el año 2014, los 3516 estudiantes distribuidos en todas las sedes. La retención de la carrera alcanza en promedio, los últimos cinco años, un 87% y mantiene un rendimiento académico estable y homogéneo, en las sedes a través del tiempo, tanto en notas como en tasas de aprobación.
- En relación a la vinculación con el medio, Universidad de Las Américas tiene una política formal que cuenta con mecanismos de aseguramiento de la calidad y medición de impacto. En el caso de la Facultad de Ciencias de la Salud, esta política se verifica en los convenios de prácticas profesionales y en las acciones de la Línea de Intervención Comunitaria. Las acciones que se desarrollan cuentan con un presupuesto asignado y su objetivo es el beneficio mutuo.
- La Carrera y la Facultad cuentan con una estructura organizacional orientada al logro y cumplimiento de su misión y objetivos. Cada línea jerárquica institucional posee funciones y responsabilidades claramente definidas. Las autoridades de la Facultad y la Carrera cuentan con cuerpos colegiados que permiten que las decisiones tomadas en el ámbito del desarrollo académico, sean consensuadas con un grupo de personas que están al servicio de la carrera.
- Se destaca la idoneidad de los académicos que desempeñan sus funciones de docencia. Estos son bien evaluados por la comunidad, son personas conocidas y accesibles para los estudiantes. El cuerpo de académicos que realiza docencia en la Carrera está conformado por profesores que poseen experiencia profesional, lo cual es coherente con las declaraciones contenidas en el modelo educativo y en el proyecto institucional.

- En cuanto a la promoción de los académicos, la Universidad respetando sus definiciones esenciales, ha implementado la Jerarquización Académica a través de una reglamentación que incorpora preferentemente a los docentes hora.
- El perfeccionamiento de los académicos se realiza a través del Desarrollo Docente. Se trata de un portal de recursos para los docentes de las instituciones de la Red Laureate sin importar su dedicación horaria.
- La Unidad cuenta con mecanismos formales y sistemáticos destinados a la evaluación de la actividad docente, la encuesta docente a alumnos (instrumento institucional aplicado al final de cada curso) y una evaluación académica realizada por la Dirección de Carreras en cada Sede/Campus. Los resultados de estos procesos evaluativos son comunicados a los profesores y sirven de retroalimentación para el mejoramiento continuo de la enseñanza. Asimismo, los resultados se utilizan para la asignación de cursos y en la desvinculación de aquellos académicos que reiteradamente obtienen bajas calificaciones.
- La infraestructura de cada sede es proporcional al número de estudiantes y a las actividades de las carreras que se imparten en ella, esto se corrobora con el nivel de percepción y la estabilidad del indicador de metros cuadrados por estudiantes.
- La carrera de enfermería posee centros de simulación clínica, en los cuales los estudiantes practican y resuelven situaciones clínicas antes de ingresar a un establecimiento asistencial. Alumnos y egresados expresaron durante el proceso de autoevaluación, su gran satisfacción con esta metodología situándola como una de las fortalezas más importantes de la carrera.
- Respecto a los campos clínicos, la carrera cuenta con convenios formales. Estos recintos son adecuados en calidad y en cantidad para la correcta ejecución de las actividades prácticas de los estudiantes.

## **DEBILIDADES**

- Falta mayor participación de académicos en la evaluación del perfil de egreso y de los planes y programas de estudio de la carrera y en las decisiones de tipo académicas.
- A nivel de estudiantes se debe trabajar más en el desarrollo de las competencias generales de comunicación y motivación de investigar y profundizar los conocimientos.

- Se observa un nivel significativo de desconocimiento del proceso de titulación por parte de estudiantes y docentes.
- Algunos contenidos y materias de los programas de asignaturas se repiten de manera innecesaria.
- Falta diagnóstico de competencias de entrada de los estudiantes con el fin de adecuar los contenidos y estrategias de enseñanza.
- Falta difundir a nivel de los docentes los criterios de admisión a la Carrera, en especial los que se aplicarán a partir de 2015.
- Si bien solo existen dos promociones de egresados, se reconoce que es necesario profundizar en el vínculo con ellos al igual que con los empleadores.
- Faltan actividades de extensión, para docentes, estudiantes, empleadores y egresados.
- Falta desarrollo difusión de actividades de vinculación con el medio enmarcadas en el ámbito de la investigación.
- Se observa desconocimiento por parte de algunos docentes de la formación académica y experiencia profesional de las autoridades de la carrera.
- Baja difusión de los mecanismos de desarrollo docente disponibles en la Universidad.
- Falta definir estándar requerido de cantidad de docentes de apoyo para la gestión académica.
- Falta completar la cobertura de la Bibliografía Básica y estimular el uso de la biblioteca entre los estudiantes de la carrera.
- Se debe evaluar y mejorar el procedimiento de evaluación de estudiantes a docentes y de los docentes hacia las autoridades de la carrera.

| CRITERIOS             | DEBILIDAD  | OBJETIVOS   | ACCIONES  | RESPONSABLE   | PLAZOS     | MEDIOS DE VERIFICACION                               | META   | PRESUPUESTO ASOCIADO |
|-----------------------|--|---|---|---|------------|--|--|----------------------|
| PERFIL DE EGRESO      | Baja participación de académicos en la evaluación del perfil de egreso, planes y programas                                 | Revisar sistemáticamente los contenidos de los programas y su consistencia con el perfil declarado                              | Comité Curricular revisa e informa a docentes de asignaturas resultado del seguimiento y evaluación de los programas.             | Dirección de Escuela  | Permanente | Actas de Reuniones                                   | 2 reuniones anuales<br>60% de participación docente    | \$150.000 por evento |
|                       |  |   | Incluir a los docentes de asignaturas transversales en las reuniones semestrales de la sede                                       | Direcciones de Carrera  | Permanente | Actas de Reuniones                                   | 2 reuniones anuales<br>60% de participación docente    | \$150.000 por evento |
|                       |  | Identificar aportes del perfil de egreso y su relación con las competencias requeridas en los centros de práctica y empleadores | Mantener reunión informativas con empleadores De campos clínicos intrahospitalaria y APS  | Dirección de Escuela / directora de campos clínicos / docentes CC | Permanente | Actas de Reuniones                                   | 1 reunión anual  | \$150.000 por evento |
|                       |  |   | Registro de requerimientos descritos en centros asistenciales IH y APS  | Docentes de Campos clínicos y de LIC                              |            | Listado de visitas a establecimientos de salud       | Contar con un análisis semestral por sede              | ---                  |
| ESTRUCTURA CURRICULAR | Debilidad en competencias generales de comunicación y motivación de investigar y profundizar los conocimientos son débiles | Reforzar las habilidades comunicacionales y motivación de investigar y profundizar los conocimientos                            | Revisar pertinencia y consistencia de contenidos y metodologías aplicadas en la asignatura de comunicaciones y educación en salud | Comité Curricular/LIC   | 2015       | Informe de Evaluación                                | Contenidos y metodologías revisados en dos asignaturas | \$ 1.000.000         |
|                       |  |   | Crear instancias de presentación y publicación de las tesis   | docentes de asignatura  | 2015       | Selección de tesis del 2014 a presentar en mayo 2015 |  |                      |

|                       |   |  |   |                         |             |  |   |                      |                      |
|-----------------------|---|--|---|-------------------------|-------------|--|---|----------------------|----------------------|
| ESTRUCTURA CURRICULAR | Desconocimiento del proceso de titulación por parte de estudiantes y docentes | Difundir el proceso de titulación con Docentes y Estudiantes | Incluir en la Inducción de estudiantes de primer año información del proceso de titulación de la carrera  | Direcciones de Carreras | Anual       | N° de estudiantes que asisten a inducción/N° total de estudiantes nuevos |   | \$150.000 por evento |                      |
|                       |   |  | Establecer reuniones periódicas con estudiantes de último año para explicar el proceso de titulación (el proceso de titulación no debe ser solo de conocimiento de los estudiantes de último año) |                         |             | Acta de Reuniones  | 100 % de alumnos de quinto año conocen el proceso, medido en los registros de asistencia anual. |                      |                      |
|                       |   |  | Informar a docentes nuevos por medio de las reuniones del proceso de titulación de la carrera   | Direcciones de Carreras | Permanente  | Acta de Reuniones  | 2 reuniones anuales<br>60% de participación docente   |                      | \$150.000 por evento |
|                       |   |  | Publicar en la página web UDLA, el proceso de titulación de la carrera  | Dirección de Escuela    | 1° sem 2015 | Información habilitada en la página Web                                  | Información en la Web   | ---                  |                      |

|                       |  |   |   |   |   |  |  |            |
|-----------------------|--|---|---|---|---|--|--|------------|
| ESTRUCTURA CURRICULAR | Algunos contenidos y materias se repiten de manera innecesaria | Revisar flujo de los contenidos del plan de estudio de la carrera, por programas                                    | Identificar programas centinela y realizar seguimiento y control a los acuerdos tomados en el comité curricular         | Comité curricular/ docentes del programa / Consejo de escuela | Permanente  | Cantidad de Acuerdos efectuados/Cantidad total de Acuerdos tomados | 80% de acuerdos implementados en programas centinela definidos | ---        |
|                       |  | Reforzar la coherencia de los talleres de Simulación, con los contenidos teóricos de las asignaturas disciplinares. | Análisis de la pertinencia de los contenidos de las asignaturas teóricas y el programa de talleres de simulación        | Comité curricular y Docentes de asignatura                    | 1° sem 2015   | Programas con talleres y contenidos teóricos alineados             | 90% de los programas están alineados                           | \$ 500.000 |
|                       |  | Revisar la consistencia interna de las asignaturas transversales de la línea de intervención comunitaria            | Capacitación en metodología constructivista a docente que realizan talleres de simulación y toman pruebas situacionales | Dirección de Simulación                                       | 2° sem 2015   | Listado de docentes capacitados en simulación                      | 95% de los docentes de simulación capacitados                  | \$ 500.000 |
|                       |  | Adecuar los contenidos específicos de las asignaturas de salud comunitaria y de intervención                        | Dirección de Escuela y Comité Curricular  | 1° sem 2015   | Contenidos incorporados coherentemente en los programas | 100% de los contenidos revisados.                                  | ---  |            |

|                                  |   |   |   |                                     |                                     |  |  |              |
|----------------------------------|---|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|--|--|--------------|
| PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Falta diagnóstico de competencias de entrada de estudiantes con el fin de adecuar los contenidos y estrategias de enseñanza | Conocer perfil de ingreso de los estudiantes de primer año  | Aplicar Test de intereses a los estudiantes de primer año   | Direcciones de Carrera              | 1° sem de cada año a partir de 2015 | Aplicación de encuesta                               | 100% de los estudiantes encuestados  | \$ 1.000.000 |
|                                  |   |   | Revisar perfil de ingreso de estudiantes  | Dirección de Escuela                | 2° sem de cada año a partir de 2015 | Tabulación de resultados<br>Informe documentado      | Informe documentado (si/no)  |              |
|                                  |   |   | Análisis de la primera cátedra de la asignatura de introducción con el equipo LIC   | Dirección de Escuela                | 1° sem de cada año a partir de 2015 | Informe de resultados<br>Plan de acciones remediales | acuerdos de acciones remediales para 2° cátedra  |              |
|                                  |   | Establecer asignaturas críticas disciplinares a evaluar   | Analizar los resultados de las asignaturas críticas del primer ciclo y las disciplinares  | Consejo de Escuela                  | 1° sem de cada año a partir de 2015 | Informe de resultados<br>Plan de acciones remediales | implementar plan de acciones semestralmente  |              |
|                                  |   | Evaluar la pertinencia de las estrategias de enseñanza y su relación con el perfil de ingreso                               | Revisar acceso y uso de aulas virtuales en asignaturas disciplinares del primer ciclo   | Consejo de Escuela                  | 2° sem 2015                         | Estadísticas de uso por materia y campus             | Aumentar en un 70% el indicador de uso.  |              |
|                                  |   |   | Adecuar las estrategias de enseñanza a la realidad de los estudiantes de primer año según resultados del estudio en asignaturas disciplinares | Comité Curricular                   | 1° sem 2016                         | Programas revisados incorporan metodologías de apoyo | 3 Programas disciplinares del primer ciclo incorporan acciones de apoyo al aprendizaje |              |
|                                  |   |   | Evaluar la implementación de las nuevas estrategias de enseñanza.   | Comité Curricular                   | 1° sem 2017                         | Informe de Resultados                                | Informe documentado (si/no)  |              |
| PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Desconocimiento de los criterios de Admisión  | Difundir los criterios y mecanismos de admisión de alumnos de la Escuela de Enfermería de la UDLA, a estudiantes y docentes | Presentar antecedentes en la página web y en las instancias de admisión de estudiantes.   | Direcciones de Carrera/<br>Docentes | 1° sem 2015                         | Evaluación a través de encuesta anual                | 80% nivel de conocimiento  | ---          |

|                                  |  |  |   |   |             |  |  |              |
|----------------------------------|--|--|---|---|-------------|--|--|--------------|
| PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE |  | Protocolizar la admisión de alumnos a la escuela y procedimiento de ingreso para egresado de EM y estudiantes que piden cambio de Universidad y cambio de carrera. | Aplicar los criterios definidos: Promedio mínimo de Enseñanza Media 5.0 Difundir en admisión los criterios de homologación y convalidación de asignaturas | Dirección de Escuela/ Dpto. de Admisión           | 1° sem 2015 | Estudio NEM estudiantes que ingresan a la carrera. | Protocolos establecidos y difundidos a centros de admisión de estudiantes.       | ---          |
| RESULTADOS DE FORMACIÓN          | Bajo porcentaje de egresados que declaran mantener vínculo con la universidad. | Ofrecer formación continua de post título y actualización a egresados de la carrera  | Utilizar la base de datos de egresados de la carrera  | Dpto. egresados-UDLA /Dirección de Escuela        | 1° sem 2015 | Base de datos con egresados 2012 y 2013            | Acceso a la base de datos actualizada con 70% registros de estudiantes egresados | ---          |
|                                  |  |  | Identificar las necesidades de formación continua para los egresados  | Escuela de Enfermería                             | 2° sem 2015 | Levantamiento de necesidades                       | Propuesta de un programa de post título  | \$ 500.000   |
|                                  |  |  | Crear propuestas de formación continua de postitulo y actualización profesional para los egresados de la carrera  | Escuela de Enfermería                             | 2° sem 2015 | Informe con propuesta                              | Programa académico VRA aprueba un curso de post-título.                          | ---          |
|                                  |  |  | Diseñar programas de formación continua   | Escuela de Enfermería/dpto. de formación continua | 1° sem 2016 | Oferta académica                                   | Apertura de Oferta académica postitulos ENF AL 2016                              | ---          |
|                                  |  | Vincular a los egresados con la Universidad.   | Convocar ex alumnos a jornadas de trabajo para analizar la realidad sanitaria del país  | Direcciones de Carrera                            | 2° sem 2016 | Listado de participantes                           | 1 Reunión anual  | \$ 2.000.000 |
|                                  |  |  | Levantar y analizar la información recogida de las Reuniones  | Consejo de Escuela                                | 2° sem 2016 | Informe con propuesta                              | Informe con propuesta (si/no)  | ---          |
|                                  |  |  | Evaluar la pertinencia de la información  | Consejo de Escuela                                | 2° sem 2016 | Informe de Resultados                              | Informe con Resultados(si/no )   |              |

|                                |   |  |  |  |             |  |   |              |
|--------------------------------|---|--|--|--|-------------|--|---|--------------|
| VINCULACION<br>CON EL<br>MEDIO | Bajo porcentaje de empleadores vinculados con la escuela.                             | Obtener retroalimentación de fortalezas y debilidades en el desempeño laboral de los egresados | Confeccionar un procedimiento de seguimiento de Empleadores  | Directoras de carrera y directora de escuela         | 2° sem 2015 | Informe de fortalezas y debilidades de la promoción anterior | Cada sede tiene un informe de egresados en el gestión del cuidado y liderazgo, intrahospitalaria y en el área APS | ---          |
|                                |   | Incorporar la opinión de los empleadores en el análisis de la pertinencia del perfil de egreso | Establecer un plan de reuniones con empleadores del sector APS e intrahospitalario en cada sede                          | Facultad Ciencias de la salud y Dirección de Escuela | 2° sem 2015 | Acta de reuniones, asistentes y observaciones de empleadores | Asisten empleadores de APS y del sector IH, a las reunión anual de cada sede                                      | \$ 300.000   |
| RESULTADOS DE FORMACIÓN        | Faltan actividades de extensión, para docentes, estudiantes, empleadores y egresados. | Contribuir al desarrollo académico y perfeccionamiento disciplinar                             | Dictar seminarios de extensión académica para egresados, estudiantes y docentes acorde a la realidad sanitaria del país. | Dirección de Carrera / Dirección de Escuela          | 2° sem 2015 | Registro de participantes en página web                      | Realizar un seminario con tema de actualidad de la carrera al año   | \$ 2.000.000 |

|  |  |  |  |   |   |   |                                    |           |
|--|--|--|--|---|---|---|------------------------------------|-----------|
| VINCULACION<br>CON EL<br>MEDIO   | Falta desarrollo y difusión de actividades de vinculación con el medio enmarcadas en el ámbito de la investigación.              | Contar con una instancia académica de presentación de actividades de investigación de la escuela y reconocimiento. | Priorizar temas de investigación para el 2015 que puedan realizar las docentes que realizan el MDU- UDLA | Dirección de Escuela, /Comité Curricular  | 1° sem 2015   | Publicación de tesis seleccionadas                | Publicar 2 tesis el año 2015       | 2.000.000 |
|  |  |  | Publicar las tesis de Magister del MDU y de estudiantes  | Facultad Ciencias de la Salud   | 2° sem 2015   |   |                                    |           |
|  |  | Dar a conocer y publicar las tesis mejor evaluadas de alumnos  | Jornada de extensión con exposición de tesis día de la Enfermera (Semana del 12 de Mayo).                | Facultad Ciencias de la Salud / Comité Curricular   | 1° sem 2015   | Registros de presentaciones en jornada de trabajo | Publicar una tesis por sede/campus | 1.000.000 |
|  |  |  | Constituir comité evaluador de tesis   |   |   |   |                                    |           |
| Integrar el trabajo curricular de la línea de intervención comunitaria al modelo de vinculación con el medio | Difundir las actividades comunitarias realizadas por estudiantes de la FCS y presentar las experiencias en seminarios académicos | Escuela de Enfermería/ Depto. Intervención Comunitaria   | 2° sem 2015  | Registro de las actividades comunitarias en salud con participación comunitaria Presentación en revistas y seminarios | Publicaciones presentadas en cada territorio y en seminarios académicos en las tres sede de UDLA. | \$ 1.000.000                                      |                                    |           |

|                           |  |  |   |  |             |   |  |              |
|---------------------------|--|--|---|--|-------------|---|--|--------------|
| ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | Falta Participación de los docentes en las decisiones académicas                                     | Definir las estrategias de comunicación con los diferentes estamentos de la Escuela de enfermería                        | Realizar 2 claustro al año  | Dirección de Carrera y Dirección de Escuela            | Permanente  | ACTAS UDLA por instancia con registro de acuerdos       | Los equipos conocen los procedimientos de la escuela, están informados.                                    | \$ 3.000.000 |
|                           |  | Fidelizar a los docentes guías de práctica de APS y part-time  | difundir cursos de formación laureate y de la FCS   |  |             |   |  |              |
|                           |  | Reforzar la coordinación de las asignaturas transversales con las prácticas clínicas y simulación                        | reuniones semestrales por sede con participación de todo el cuerpo docente  |  |             |   |  |              |
| ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | Desconocimiento de la formación académica y experiencia profesional de las autoridades de la carrera | presentar la experiencia y curriculum de docentes y autoridades de la Facultad y la Escuela a la comunidad universitaria | Definir y actualizar contenidos de la carrera en sitio web de la escuela  | Dirección de Escuela                                   | 1° sem 2015 | Página web activa y actualizada                         | La carrera de enfermería cuenta con página WEB y los link a otras escuela, a la FCS y al sector de salud   | ---          |
|                           | Baja difusión de los mecanismos de desarrollo docente  | Optimizar los mecanismos de Capacitación docente que ofrece la Red Laureate.   | Orientar y facilitar la inscripción con documentación de apoyo requerida para cada postulación<br>Seleccionar todos los cursos ofrecidos por Laureate | Direcciones de carrera y directores académicos de sede | 2° sem 2015 | Certificación de docentes inscritos que aprueban cursos | Participación de cinco profesores de la carrera anualmente en los cursos del portal de Desarrollo Docente. | ---          |

|                  |  |   |   |   |             |  |   |  |
|------------------|--|---|---|---|-------------|--|---|--|
| RECURSOS HUMANOS | Falta definir estándar requerido para docentes de apoyo a la gestión académica | Establecer el estándar de la planta docente de la Escuela por sede          | Establecer estándar para el personal de apoyo a la gestión académica s/ n° de estudiantes | Direcciones de Carrera y Dirección Académica de la Sede | 1° sem 2015 | Brechas identificadas                      | Se aplica y cumple al 90% el estándar de docentes de apoyo por estudiantes.                   | ---  |
|                  |  | Evaluar e implementar el cumplimiento de Estándar en todas las Sedes/Campus | Establecer un plan de acción para el cumplimiento del estándar en todas las Sedes/Campus  |   | 2° sem 2015 | Propuestas evaluadas por sede              |   | ---  |
|                  |  |   | Implementar plan de acción  |   | 1° sem 2016 | Planta docente definida según necesidades. |   | Presupuesto de contratación de cada sede         |
| RECURSOS HUMANOS | Falta docentes de apoyo  | Fidelizar a los docentes guías de práctica de APS                           | Establecer un plan de fidelización por medio de la contratación docente                   | Direcciones de Carrera                                  | 2° sem 2015 | Propuesta de N° de docentes a contratar    | Incremento gradual de la Planta docentes guía de práctica de APS contratados s/ plan acordado | ---  |
|                  |  |   | Implementar plan de fidelización  |   | 1° sem 2016 | Contratación Docente                       |   | Presupuesto de Campos clínicos de docentes guías |

|  |   |   |   |  |             |  |   |                                  |
|--|---|---|---|--|-------------|--|---|----------------------------------|
| INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA | Falta completar la cobertura de la Bibliografía Básica  | Completar la Cobertura de la bibliografía Básica  | Establecer un plan de acción para la adquisición de la bibliografía                       | Dirección de Escuela / Dirección de Biblioteca | 1° sem 2015 | Informe levantamiento de brechas                         | 100% de cobertura Bibliográfica   | ---                              |
|  |   |   |   |  | 2° sem 2015 | lista de requerimientos prioritarios                     |   | ---                              |
|  |   |   | Implementar Plan de Acción  |  | 1 sem 2016  | Compra de Libros   |   | Presupuesto de biblioteca        |
|  | Falta de utilización de recursos bibliográficos   | Optimizar el uso y acceso a los recursos académicos                                     | Crear actividades y taller de consulta bibliográfica en asignaturas teóricas              | Comité curricular                              | 2° sem 2015 | Consultas en biblioteca y consultas web-bibliografía     | Una asignatura de cada semestre realiza una actividad de taller bibliográfico | ---                              |
| PROPOSITOS                                   | Deficiencias en el procedimiento de evaluación de estudiantes a docentes y de los docentes hacia las autoridades de la carrera. | Evaluar la pertinencia de los instrumentos de evaluación y el procedimiento establecido | Analizar y evaluar los instrumentos aplicados a los docentes por parte de los estudiantes | Consejo de Escuela                             | 2° sem 2015 | Informe  | Plan de Mejoramiento Documentado  | ---                              |
|  |   |   | Analizar y evaluar los instrumentos aplicados a las autoridades de la carrera             | Consejo de Escuela                             | 2° sem 2015 | Informe  |   | ---                              |
|  |   |   | Establecer un procedimiento para aplicar los instrumentos de evaluación                   | Consejo de Escuela / comité curricular/DA      | 1° sem 2016 | procedimiento Documentado                                |   | ---                              |
|  |   |   | Implementar el procedimiento  | Direcciones de Carrera/DA/TI                   | 2° sem 2016 | Habilitar sistema de evaluación e-learning y su análisis |   | ---                              |
|  |   |   | Aplicar instrumentos de evaluación  | Direcciones de Carrera/DA                      | 2° sem 2016 | % de encuestas contestadas                               |   | 85% de las encuestas contestadas |