

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 496

**CARRERA DE TÉCNICO EN ENFERMERÍA MENCIÓN
GINECOBSTETRICIA**

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

**SEDES CALAMA, ANTOFAGASTA, LA SERENA, SAN FELIPE,
VIÑA DEL MAR, VALPARAÍSO, SANTIAGO NORTE, BELLAVISTA,
SAN JOAQUÍN, BARRIO UNIVERSITARIO, RANCAGUA, SAN
FERNANDO, CURICÓ, TALCA, LOS ÁNGELES, CONCEPCIÓN,
OSORNO Y PUERTO MONTT**

ENERO 2017

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 496

Carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecobstetricia

Instituto Profesional AIEP

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 05 de enero de 2017, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que esta resolución se emite en virtud de la autorización otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación, según las resoluciones de procesos de autorización de agencias N° 120 de fecha 23 de marzo de 2016 y N° 127 de fecha 14 de junio de 2016, de acuerdo a la Ley N° 20.129 y las resoluciones exentas DJ N° 013-4 y N° 016-4.
2. Que la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecobstetricia del Instituto Profesional AIEP se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
3. El Contrato de Prestación de Servicios, de fecha 01 de junio de 2016, firmado por los representantes legales de ambas instituciones.
4. Los Criterios Generales de Evaluación para Carreras y Programas de Formación, conducentes al Título de Técnico de Nivel Superior, sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.

5. El Acuerdo de Acreditación N° 99 de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 23 de diciembre de 2011, que acredita la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecobstetricia del Instituto Profesional AIEP, por un plazo de 5 años.
6. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecobstetricia del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 21 de noviembre de 2016.
7. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 28, 29, 30 de noviembre, 01 y 02 de diciembre de 2016 y enviado a la institución con fecha 19 de diciembre de 2016.
8. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 30 de diciembre de 2016, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

9. Que del proceso evaluativo que se ha llevado a cabo se desprenden fortalezas y debilidades que se mencionan, de manera resumida, en cada una de las dimensiones analizadas:

PRESENTACIÓN

La carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecoobstetricia está adscrita a la Escuela de Salud del Instituto Profesional AIEP.

En 2007, por cambios en las mallas curriculares y para otorgar a los estudiantes la posibilidad que dentro de su formación generalista de Técnico en Enfermería pudieran tener una visión diferenciada en el área de la salud, se

crean las carreras de Técnico de Nivel Superior en Enfermería con mención en Ginecobstetricia. La carrera responde al sello institucional “Humanización en la atención de salud”, se imparte en 19 sedes y 13 ciudades desde Calama, a Puerto Montt. Cuenta con 3.358 estudiantes, de los cuales, 1.474 corresponden a matrícula de inicio, 1.294 a estudiantes antiguos y 890 estudiantes en proceso de titulación. Se imparte en jornada diurna y vespertina.

Fue acreditada por 5 años en el proceso anterior por la Agencia Acreditadora de Chile.

A. PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

Perfil de egreso

- El perfil de egreso de la Carrera fue definido en el marco de un proceso institucionalmente establecido, con directrices y normas claras y difundidas. Fue un proceso participativo, incluyendo docentes, titulados y empleadores que generó un perfil de egreso claro, bien definido, conocido por estudiantes, docentes, empleadores y titulados, congruente y en línea con la misión y propósitos AIEP, de la escuela y el modelo educativo centrado en el estudiante y basado en competencias. Contempla las competencias técnicas y de empleabilidad requeridas para habilitar al egresado para desempeñarse en las actividades de fomento, prevención, protección, recuperación y rehabilitación orientadas específicamente a la mujer y el recién nacido sano y enfermo, con énfasis en las áreas de neonatología, obstetricia y ginecología, considerando tres áreas de formación (de especialidad, general diferenciada y básica).

- Por definición institucional el perfil se actualiza y valida cada 3 años en un proceso formal y participativo (docentes, titulados y empleadores) representando una instancia de convergencia entre las demandas del sector productivo y la visión educativa de AIEP.
- Ha sido socializada a la comunidad de la Carrera, a la Institución, titulados y empleadores usando diversos canales como página web institucional, folletos de la carrera, Intranet, charlas etc.
- Es positivamente valorado por estudiantes, docentes, titulados y empleadores que, en más del 90%, lo definen como bueno o adecuado y conocido entre ellos.
- El perfil de egreso vigente corresponde al plan 2015 de la carrera y coexiste con el perfil de egreso 2007.

PLAN DE ESTUDIOS

La organización del Plan de Estudios.

- El plan de estudios es consistente con el perfil de egreso. Responde de forma efectiva a los requerimientos del mundo laboral y al sello distintivo de “humanización” de la Escuela de Salud incluyendo en módulos y asignaturas los valores y actitudes que son parte de este modelo educativo. La inclusión de prácticas intracurriculares y talleres de asignaturas de especialidad tales como taller de ginecoobstetricia (36 horas) y práctica intracurricular de mención (190 horas), facilitan la integración del estudiante a equipos de trabajo y crean una disposición favorable para adaptarse y manejar situaciones emergentes en su trabajo. Ello es muy valorado por empleadores.
- El actual plan de estudios tiene un total de 1.974 horas y, adicionalmente, 300 horas de práctica profesional. Del total de ellas, 16% corresponden a horas en laboratorio y 30% a prácticas

intracurriculares en campos clínicos, representando un 46% de experiencia formativa práctica. El 70% de las horas (1.380) están comprometidas en módulos de formación de especialidad. Además, 342 horas son de formación general diferenciada y 252 de formación básica para el trabajo.

- La malla curricular se compone de 27 módulos distribuidos en cuatro semestres seguidos de la práctica profesional.

Los contenidos del Plan de Estudios

- La estructura curricular del plan de estudios está dada por módulos. En sus programas se describen los conocimientos, habilidades, actitudes y valores a lograr, propiciando la formación integral del estudiante, desarrollando las competencias de AIEP y las competencias específicas definidas por la carrera, las que se consolidan en las tres áreas de formación definidas: (de especialidad, general diferenciada y básica).
- La característica relevante del plan de estudios y sus contenidos es su alto componente práctico y la integración de teoría y práctica. Esto último culmina con la Práctica donde el estudiante debe expresar las competencias del perfil en su desempeño. La práctica y sus componentes de evaluación asociados constituyen un mecanismo de aseguramiento de la calidad de la formación.
- La incorporación de inglés proporciona un nivel comunicacional básico para el ámbito laboral y es parte del sello formativo. La incorporación del Taller de Emprendedores prepara al estudiante para la autogestión y/o el emprendimiento.
- En resumen, los contenidos del plan de estudios son consistentes con el Perfil de Egreso y tienen una secuencia lógica y organizada.

- El plan de estudios y sus contenidos son valorados por los estudiantes, docentes, titulados y empleadores. El 90% de ellos indica que existe una adecuada integración de actividades prácticas y teóricas, que se ajusta al sello formativo AIEP, que es de público conocimiento y adecuado para el desempeño laboral.

Los Métodos Pedagógicos

- El proceso enseñanza-aprendizaje es coherente con el modelo basado en competencias por lo que se han implementado actividades con alto contenido práctico, centrando las estrategias didácticas en 1) integrar el aprendizaje simulando condiciones similares al contexto laboral; 2) generar situaciones de aplicación en talleres, prácticas clínicas y elaboración de proyectos; 3) diseñar experiencias de aprendizaje que lleven a desarrollar diferentes soluciones o vías de solución; 4) crear entornos cooperativos, colaborativos y apoyadores, simulando situaciones laborales; 5) alternar momentos de confrontación entre situaciones reales con momentos de sistematización del conocimiento o teoría y 6) priorizar estrategias didácticas en donde el estudiante pueda descubrir y construir conocimiento por sí mismo (resolución de problemas, casos, foros, exposiciones).
- Apoyan estas estrategias la elaboración de guías para la mayoría de las asignaturas de especialidad, como también el cuaderno de apuntes disponible en intranet. La simulación clínica está en proceso de implementación para complementar y enriquecer el desarrollo de los talleres. En la Sede Rancagua, la comisión de pares presencié una simulación de alta fidelidad en atención de parto por cesárea, aunque no fue reconocido el nivel de fidelidad.
- Existe supervisión de prácticas por docentes AIEP con apoyo de referentes clínicos. La carrera también realiza seguimiento de los

procesos formativos apoyados en los sistemas informáticos institucionales que otorgan verificadores.

Actualización Curricular

- La actualización y modificación del plan de estudios es un proceso institucionalizado que cuenta con normativas establecidas y descritas en el Manual de Diseño Curricular. Obedece a requerimientos institucionales, técnicos o de mercado. La Dirección de Escuela recoge información por distintos mecanismos (jefes de área/carrera, docentes de la carrera, encuestas, focus group y otros). Con esa información se presenta una solicitud formal a la Dirección Nacional de Escuelas, la que procede al estudio de la propuesta y su eventual autorización y ejecución desde la Dirección de Desarrollo Curricular y Evaluación. Las modificaciones o adecuaciones menores entran en vigencia al semestre siguiente de la solicitud formal y son de resorte de las sedes.
- El año 2007 la carrera experimentó una modificación curricular que permite validar el perfil de egreso el 2010. El 2014 ocurre un nuevo cambio curricular que rige desde 2015 y se origina de la acreditación anterior. Fueron incorporados el módulo de Farmacología y administración de medicamentos (36 horas), taller de ginecoobstetricia (36 horas) y práctica intracurricular de mención (190 horas). Esta actualización es valorada positivamente por los diferentes estamentos.

EFFECTIVIDAD DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Criterios de Admisión

- Coherente con sus propósitos institucionales de inclusión, AIEP ha definido un proceso de admisión informado y transparente, abierto y no selectivo de acceso a la formación técnica.

- Este sistema genera un perfil de ingreso diverso. La Institución se hace cargo de detectar y superar deficiencias formativas previas mediante un Programa de Apoyo Integral que se activa desde la matrícula. Se realizan pruebas de diagnóstico por asignatura en primera clase, talleres de reforzamiento y atención docente, remediales y tutoriales.
- Las vacantes se definen anualmente considerando la disponibilidad de campos clínicos. En la Sede San Fernando se hace referencia además al criterio de empleabilidad.
- La matrícula se ha incrementado en 30% en los últimos años (jornada vespertina y aumento de vacantes)

Progresión

- La evaluación es un proceso continuo y sistemático que mide el logro de los aprendizajes esperados constatando avance y desempeño. Los instrumentos y tipo de evaluación se detallan en los módulos. Además, se aplican evaluaciones nacionales: de especialidad, de aprendizaje transversal y prácticas que miden desempeño en las sedes y que, según resultados, deben aplicar medidas remediales.
- Para alcanzar la titulación en un tiempo razonable se activan mecanismos de seguimiento y apoyo, académicos y no académicos.
- El seguimiento académico es un proceso sistemático para asegurar aprendizaje efectivo durante todo el proceso formativo y de titulación. Permite implementar acciones de mejora detectadas durante el semestre, de un semestre a otro y de un año académico al siguiente.
- La emisión de reportes mensuales, semestrales y anuales establecidos institucionalmente permiten disponer de resultados de los procesos de registro curricular y la generación, análisis y evaluación del desempeño académico de los estudiantes.

- La tasa de aprobación promedio para todas las sedes fue de 85,9% el 2015, siendo la más baja Antofagasta (78%). Los módulos con tasas de aprobación promedio más bajas fueron Anatomofisiología Aplicada (77%); Taller de Enfermería (79%) y Atención Prehospitalaria del Trauma (78%), para los cuales se aplicaron apoyos académicos consistentes en remediales, cuadernos de apuntes, aulas virtuales, tutorías, guías de aprendizaje
- El seguimiento no académico se relaciona con plan de retención de los estudiantes. La Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y los jefes de carrera gestionan el acceso del estudiante a los sistemas de apoyo (derivación a psicólogo, psicopedagogo y asistente social, asesoría financiera y orientación de postulación a becas). El año 2015, el 66% de los estudiantes nuevos obtuvo alguna ayuda económica.
- La retención promedio de la escuela para 2015 fue de 83,4%; al primer año fue de 79,3%, siendo la más baja la sede La Serena (60,5%) y la más alta Temuco (90,3%). Sin embargo, la tabla 20 (pág. 15 del informe de autoevaluación) muestra valores más bajos al 2° y 3° año para 2011 (75,2 y 64,7%), 2012 (70,9 y 65,0%) y 2013 (76,5 y 69,8%), lo que significa que a pesar de los sistemas de alerta temprana y de apoyo existe una deserción cercana al 25%.
- El riesgo de deserción de la carrera se relaciona principalmente con las variables combinadas de financiamiento, académico y vocacional y tiene promedio de 12%, con 20% para Viña del Mar y San Fernando.
- Las tasas promedio de egreso y titulación oportunos de las cohortes 2010 al 2012 son bajas (56,06% y 44,5% respectivamente) y la duración real de la carrera se prolonga a 6,1 semestres. Para la cohorte 2011, los porcentajes de egreso son 54,9, 1,4 y 0,6% para el 3°, 4° y 5° año, respectivamente. Los porcentajes para la cohorte 2012 son 54,4 y

2,5% para 3° y 4° año. El 2013, al 3° año fue 65,4%. Por su parte, para la cohorte 2011, los porcentajes de titulación son 42,7, 8,9 y 1,4% para el 3°, 4° y 5° año, respectivamente. Los porcentajes para la cohorte 2012 son 43,0 y 8,8% para 3° y 4° año. El 2013, al 3° año fue 49,9%. Existe una brecha entre las tasas de egreso y las tasas de titulación dado que alrededor del 10% de los egresados no concreta la titulación.

Mecanismos de Apoyo

- Existen mecanismos de apoyo para solventar las falencias derivadas de la no existencia de un perfil de ingreso (admisión no selectiva) como también de aquellas detectadas por el Plan de Apoyo Integral para estudiantes nuevos y por las pruebas diagnósticas por asignatura. En apoyo académico destacan los cuadernos de apuntes disponibles en intranet, talleres de reforzamiento y atención docente, remediales, tutoriales y guías para el desarrollo de talleres. Paralelamente, se ofrece por medio de DAE y jefaturas de carrera, ayuda a la gestión de retención, derivando oportunamente a atención profesional y apoyando con asesoría financiera y orientación de postulación al CAE y becas.

Formación y desarrollo del cuerpo Académico

- La Carrera cuenta con un cuerpo académico calificado pedagógicamente, vinculado con el medio, motivado y comprometido con el proyecto educativo. Su inserción en el quehacer laboral es bien valorada pues facilita la aplicación de experiencias asistenciales al ámbito académico enriqueciendo la docencia
- Existen políticas de capacitación y perfeccionamiento docente que homogenizan la formación pedagógica como Inducción al modelo educativo, capacitación en metodología e instrumentos de evaluación (PPDI), asesoría y acompañamiento en aula por jefa de carrera o de

área, becas asociadas a consorcio Laureate International Universities y becas con beneficio económico para diplomados.

- Cada docente debe cumplir con el perfil definido institucionalmente y el particular descrito en el programa del módulo que detalla experiencia profesional y las competencias para dictar la materia. No se constatan programas formales de perfeccionamiento disciplinar para el docente.

RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Seguimiento de los Procesos Formativos

- La institución cuenta con un sistema computacional que le permite control y seguimiento de la gestión académica, conocer antecedentes personales de docentes y estudiantes y gestión de infraestructura y recursos.
- Los indicadores claves que dan cuenta del seguimiento son la duración de los estudios, las tasas de egreso y titulación de la carrera y la empleabilidad. Las tasas de egreso y titulación son bajas, existiendo una brecha entre ambas, lo que ha sido abordada en el plan de mejoras. Los índices de empleabilidad 2012 - 2014 fueron 87%, 88% y 86%. El 89% de los titulados demora menos de 6 meses en encontrar empleo.
- La titulación considera la aprobación de la práctica profesional y el examen de título. Está normado y difundido, pero se evidencian diferencias en el formato de ejecución entre algunas sedes.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Desarrollo Académico

- Existe una Política de Vinculación con el Medio que busca generar una relación horizontal de colaboración bidireccional con los actores de la salud.
- La primera y más directa vinculación con el medio son los docentes insertos en el quehacer asistencial. Existe el Consejo Asesor, integrado por representantes de diferentes centros de salud, que debe potenciar con la Escuela el desarrollo de actividades de vinculación desde el foco académico.

Contactos con el Medio Externo

- La existencia de Convenios Docente Asistenciales permiten una colaboración mutua con referentes de campos clínicos en beneficio de los estudiantes y de la actualización del plan de estudios.
- Se constata que, en coherencia con el sello de la Escuela, se realizan actividades de responsabilidad social como la semana de promoción de salud, apoyo en colecta Coaniquem y colectas de sangre, educación en Villa Padre Hurtado y Fundación las Rozas. Destaca, en la Sede San Fernando, el proyecto Esperanza, por convenio con la Seremi de Salud, cuyo objetivo es disminuir tasa de suicidio.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. El Perfil de Egreso está definido, validado y socializado, siendo coherente con la visión, misión, principios Institucionales y sello de la Escuela de Salud.
2. Se constata una metodología sujeta a protocolos y debidamente normada, que asegura la revisión y actualización periódica y sistemática del plan de estudios.

3. El plan de estudios es coherente con el perfil de egreso y es consistente y homogéneo en todas las Sedes tanto para jornada diurna como vespertina. Los programas de módulos y sus contenidos están explicitados y tributan a las competencias declaradas en el perfil de egreso.
4. Existencia de cuerpos normativos de una política institucional inclusiva no selectiva en la admisión de estudiantes, coherente con los propósitos institucionales y responsable en cuanto a remediar las brechas y falencias derivadas de este tipo de admisión.
5. La Institución cuenta con un modelo de retención que interviene desde la incorporación del nuevo estudiante, incluyendo caracterización, diagnóstico y nivelación, con apoyo académico y no académico.
6. Se reconoce como fortaleza la inserción del docente en el quehacer asistencial, lo que permite trasladar experiencia y dominio disciplinar a las actividades curriculares.
7. La creación del Consejo Asesor y la existencia de Convenios Docente Asistenciales facilita y favorece una relación de colaboración mutua con referentes de campos clínicos.
8. Existencia de actividades de responsabilidad social en coherencia con sello de la Escuela de Salud que enriquecen la formación del estudiante.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Existen módulos con tasas de aprobación promedio más bajas: Anatomofisiología Aplicada (77%); Taller de Enfermería (79%) y Atención Prehospitalaria del Trauma (78%). La sede Antofagasta presenta la tasa de aprobación promedio (78%) más baja.

2. Tasas de egreso oportuno y titulación efectiva continúan siendo bajas, existiendo una brecha entre ambas tasas. No se señalan elementos verificadores que den cuenta de esta brecha. Debilidad recogida en el plan de mejora.
3. El modelo de retención no ha mejorado significativamente los indicadores de estudiantes de primer año ni se conoce su incidencia en las tasas de retención y de egreso oportuno.
4. Si bien existen mecanismos de seguimiento a egresados, se observa que no hay verificador formal de impacto y cobertura. Tampoco existe oferta sistemática de formación continua y especialización orientada a los titulados.
5. No se constata la disponibilidad de programas formales de perfeccionamiento disciplinar para el cuerpo académico.

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La adecuación de la Estructura Organizacional.

- La matriz organizacional del AIEP propicia niveles de coordinación y comunicación directa entre las diferentes áreas del nivel central y las áreas operativas equivalentes de las sedes. Esta estructura es funcionalmente eficiente. Permite la aplicación de políticas, procesos y mecanismos de aseguramiento de la calidad medibles y gestionables de manera oportuna y homogénea en todas las sedes como también los movimientos financiero-presupuestarios.

- La descentralización de la toma de decisiones en las sedes se circunscribe solo a los ámbitos que no afectan la homogeneidad y calidad de los servicios educacionales.
- Es responsabilidad del director de la Escuela la Gestión de la unidad, bajo la directriz de la Dirección Nacional de Escuelas de la Vicerrectoría Académica. En lo académico, la Escuela se relaciona funcionalmente con las jefaturas de área/carrera que son responsable de su conducción y dependen de las direcciones académicas de sedes.
- Existe una política de comunicación y coordinación permanente entre el nivel central, dirigidas por un Director Ejecutivo, acompañado por un Director Académico y un Director Administrativo, quienes tienen relación directa con el vicerrector académico y el vicerrector de operaciones, respectivamente.
- El balance entre la autonomía de la unidad y la dependencia de la institución es adecuado para los propósitos de la Carrera, pues todos los aspectos de funcionamiento de la Carrera están regulados y normados, con procedimientos específicos para cada actividad.

Las calificaciones del Cuerpo Directivo

- La dotación de Jefes de área/carrera es adecuada para atender sus funciones. Las responsabilidades y atribuciones del cuerpo directivo están definidas con claridad en diferentes documentos que ajustan y organizan el modelo a los propósitos institucionales.
- El cuerpo directivo está integrado por un equipo involucrado y comprometido con el proyecto y reconocido por la comunidad académica. Tienen prestigio profesional y las calificaciones necesarias para ejercer sus funciones adecuadamente.

Los mecanismos de participación y comunicación en la Comunidad Académica.

- Existe un buen clima laboral con instancias formales de comunicación entre directivos, docentes y estudiantes, en una política de puertas abiertas.
- La Institución ha implementado plataformas de comunicación y resolución de solicitudes, intranet y correo electrónico institucional generándose un trayecto comunicacional eficiente.
- Los estudiantes (más del 85%) y titulados (más del 95%) reconocen y valoran el buen clima de la Carrera y la buena disposición de todos los profesores hacia ellos.

Los mecanismos para garantizar la disponibilidad de recursos y su asignación eficaz.

- Basándose en el marco regulador del Plan Estratégico de la Institución, la Carrera elabora los planes de acción en base al nivel de logro de las metas definidas en dicho plan y en el Plan Estratégico de la Escuela el que considera acciones específicas con sus respectivas metas, indicadores, responsables y recursos asociados, que se van a reflejar en el presupuesto anual.
- La Dirección de Planificación regula presupuestariamente la elaboración de los planes de acción, señalando un marco referencial para el periodo, que la Carrera debe cotejar con su propio Plan de Acción. Este proceso institucionalizado y controlado cautela que las iniciativas sean viables y coherentes con los lineamientos estratégicos institucionales. El presupuesto es aprobado por el Rector. La disponibilidad de recursos financieros y materiales de la Institución asegura la sustentabilidad de la carrera.

RECURSOS HUMANOS

Tamaño y composición de los Recursos Humanos

- El cuerpo docente responde a las necesidades del proceso formativo para las dos jornadas en que se imparte el plan de estudios. Tienen las calificaciones académicas, especializaciones y experiencia técnico/profesional para su desempeño y están vinculados con la realidad profesional. No se detalla el número de profesores en cada sede ni su jerarquización
- La fuerza docente el año 2015 se compone de 138 académicos (4 con posgrado) que realizan docencia transversal en las 4 menciones. De ellos, 7 son jornada completa, 24 media jornada y 107 contratados por hora. Se desprende de estos datos que el 77,5% de la capacidad docente es contratado por horas.
- La relación alumnos por jornada completa equivalente es muy alta 121,9 el 2013, 108 el 2014 y aumentando a 154,9 el 2015. No se indican elementos que expliquen o se asocien al alejamiento de la normalidad de este indicador de calidad. Tampoco se señala esta relación para cada sede.
- La dotación de jefes de área/carrera es adecuada para atender los requerimientos de estudiantes y docentes. Cuentan con la colaboración del Subdirector de Escuela y Subdirector de Campo Clínico.
- El cuerpo académico es muy bien valorado por directivos, estudiantes, titulados y empleadores.

Políticas de gestión de los Recursos Humanos

- Existe un proceso de selección institucional estandarizado que fija los perfiles para cada docente según su área. Todos deben estar vinculados al mundo laboral. Se ingresa postulando en el portal docente

según normas establecidas. La provisión de docentes es de responsabilidad de las sedes. Las postulaciones se hacen cada semestre.

- La política de clasificación docente que define cuatro niveles de categorización: A, B, C y D, según nivel de formación técnico o profesional (8%), experiencia laboral (21%), vinculación laboral (21%), antigüedad en AIEP (13%) y desempeño docente (37%).
- El desempeño docente es evaluado semestralmente con una evaluación sistemática y anónima de los estudiantes y por supervisión docente en aula. Los docentes son bien evaluados con nota promedio de 5,8 (5,4-6,0). Los resultados generales son publicados en las sedes y los individuales entregados a cada docente. Este indicador es un antecedente para el proceso de selección del siguiente semestre.

Formación y desarrollo del cuerpo docente

- Todos los docentes reciben una inducción a cargo de la Vicerrectoría Académica siendo informados acerca de los proyectos de desarrollo académico y sus resultados, así como los desafíos futuros. Como política de perfeccionamiento institucional deben participar en el Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional integrado por cuatro módulos: Metodología, Evaluación, Usos de Medios y Recursos y Andragogía. 91% de los docentes ha aprobado al menos 1 módulo.
- Existe la posibilidad de cursar el Diplomado en Habilidades Docentes y/o el Diplomado en Docencia Superior, auto instructivos, de financiamiento parcial, en la UNAB e IEDE, pero no se cuenta con programas formales de perfeccionamiento disciplinar.
- Participar en cargos de gestión académica y elaboración de productos de instrucción son otras formas reconocidas de progresión académica.

INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

Dotación y uso de recursos

- La institución considera que el principal mecanismo que asegura la homogeneidad y estandarización de la infraestructura y equipamiento para los espacios educativos de especialidad en todas las sedes, son las Fichas Técnicas de Laboratorios y Talleres específicos, que regulan las condiciones y requerimientos que deben cumplir estos recintos, de acuerdo con el plan de estudios correspondiente.
- La Escuela prioriza los proyectos de inversión en Infraestructura y Equipamiento, de manera de sustentar el proyecto académico. Para ello, define los recursos de Infraestructura y Equipamiento, y Recursos metodológicos requeridos para el logro de sus objetivos: bibliografía, recursos de computación e informática, laboratorios y/o talleres y material de apoyo, así como equipamiento en general para el uso de estudiantes y profesores.
- Con estos elementos se ha conseguido que la dotación de recursos materiales, equipamiento e instalaciones sea suficiente en cantidad y cantidad para atender a los estudiantes de la Carrera.
- El Servicio de Biblioteca es suficiente para satisfacer las demandas de los estudiantes con textos impresos y material online. La dotación de computadoras con acceso a Internet, para uso de los alumnos en la biblioteca también es adecuado, lo cual es altamente valorado por estudiantes (73%) y titulados (93%).
- Esta carrera considera que los Campos Clínicos son un recurso importante, existiendo actualmente 147 convenios para todas las sedes.

Mecanismos para Reposición y Actualización

- La Carrera tiene preocupación por la renovación de equipamiento y mejoramiento de las instalaciones para que sean actualizados y comparables con los recursos del mundo laboral y se garantice la calidad en la formación.
- Existen mecanismos formales para la adquisición insumos y equipos incluyendo material bibliográfico.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN

1. La inserción activa del cuerpo docente en el ámbito laboral favorece la mejor vinculación con este y responde al perfil requerido por la carrera y al modelo educativo de la institución.
2. Los laboratorios cuentan con infraestructura, equipamiento e insumos que permiten el adecuado desarrollo de los talleres. Destaca la diversidad y cantidad de campos clínicos en convenio docente asistencial, que garantizan las actividades curriculares y la práctica profesional.

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN

1. No existe evidencia de capacitaciones disciplinares formales y sistemáticas para los docentes.
2. Relación alumnos por jornada completa equivalente es muy alta, llegando a 154,9 el 2015. No se indican elementos que expliquen o se asocien al alejamiento de la normalidad de este indicador de calidad. Tampoco se señala esta relación para cada sede.
3. La mayor parte de la fuerza docente (77,5%) es contratada por horas. No se detalla el número de docentes por sede ni sus características asociadas (jerarquización, calificación etc).

4. Si bien existe un Centro de Simulación en sede Bellavista, no se indica la situación actual respecto de recursos docentes de simulación en cada sede.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

Especificidad de la Carrera

- Los propósitos de la Carrera están claramente definidos y expresados en metas y objetivos verificables. Son compartidos por los miembros de la Carrera y difundidos por diversas instancias a toda la comunidad. Son coherentes con su Perfil de Egreso, y se sustentan en el Plan Estratégico de la Escuela de Salud que se alinea con la misión, visión y propósitos Institucionales.

El contexto Disciplinario, Profesional u Ocupacional

- El medio profesional en que se inserta la Carrera es conocido por ella, conocimiento que se mantiene actualizado por la vinculación asistencial de sus profesores que permite la realimentación del ámbito académico con las innovaciones y avances de la disciplina en el medio clínico. Por lo mismo, mantiene información actualizada del desarrollo de la disciplina. La interacción entre empleadores, docentes y estudiantes hace posible también el conocimiento actualizado de la profesión y del campo ocupacional.

Evaluación del logro de los propósitos

- Existen mecanismos de autoevaluación de desempeño que verifican el cumplimiento de objetivos docentes como formación, evaluación, planificación de actividades y calidad de los profesores.

- Las vías de comunicación son muy adecuadas y favorecen el logro de los propósitos, en especial por la política de “puertas abiertas” para recibir y escuchar a estudiantes.
- La estrategia institucional de mejora continua proporciona planes de acción y las vías de corrección de las debilidades y aspectos a mejorar.

INTEGRIDAD

La consistencia interna

- Se constata que la Escuela de Salud y la carrera cuentan con profesionales calificados que apoyan y asesoran la toma de decisiones en el ámbito de la docencia, vinculación con el medio y las condiciones para el adecuado desarrollo del Plan de estudio.
- La estructura organizacional y planificación estratégica del AIEP entrega lineamientos y soporte técnico claros para la ejecución y seguimiento de los proyectos académicos. Cada sede aporta con los recursos e infraestructura para que los propósitos y objetivos de la carrera sean consistentes con los resultados académicos.

La información y su difusión

- La difusión de la carrera a nivel nacional es responsabilidad de la Institución. Se hace por la página web y otras vías. Cada sede realiza actividades transversales y particulares para dar cumplimiento a este objetivo. La decisión del número de vacantes para la carrera se relaciona estrechamente con los cupos disponibles en campo clínico, según los convenios Docente Asistenciales vigentes.

Los reglamentos y normativas internas

- La Institución dispone de un repertorio de reglamentos claros que gobiernan sus procesos. Son difundidos por intranet y otras vías y están

a disposición de estudiantes y docentes. Para la carrera, además, se cuenta con protocolos, políticas y normativas para conducir todos los procesos académico-administrativos.

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

- Este proceso de autoevaluación fue iniciado el año 2015, conducido por el Comité Institucional de Autoevaluación de Carreras y el Comité Central de Autoevaluación, con el apoyo de la Dirección Nacional de Calidad de la VRA, quienes lideraron la recolección y análisis de información proveniente de las encuestas aplicadas a los diferentes estamentos involucrados en todas las sedes.
- En las Sedes se conformaron Comités Locales de Autoevaluación, responsables por aplicación de las encuestas a estudiantes, egresados y empleadores.
- El informe de autoevaluación ha sido un trabajo participativo y normado, que recoge las principales conclusiones del proceso e identifica fortalezas y debilidades estableciendo un plan de mejoras. Sin embargo, se identifica menor participación a nivel local, donde los diferentes estamentos declaran haber participado en encuestas, pero no tienen mayor conocimiento de los resultados ni participación en procesos de análisis. Por otra parte, todo el proceso resulta en un extenso documento, muy detallado acerca de la información general de la Institución.
- La información sobre cada criterio aparece de manera muy general, con omisión de algunos años, dificultando la interpretación de los datos. Por otra parte, no resalta las características particulares de cada sede (número de profesores y su jerarquización, características de espacios físicos, relación alumnos/jornada completa equivalente, etc.)

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

1. Existe un modelo de gestión académica para seguimiento del cumplimiento de los procesos formativos. Dispone de sistemas informáticos que otorgan verificadores que facilitan la recopilación, análisis y la integración de la información relacionada con el proceso educativo.
2. Se reconoce como fortaleza el sello distintivo de la Escuela: Humanización de la atención en salud, que es identificado por estudiantes, egresados y empleadores.
3. La Institución cuenta con una estructura organizacional y funcional adecuada, que se complementa con reglamentos, normativas y protocolos para que los propósitos y objetivos de la carrera sean consistentes con los resultados académicos.

DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

1. El proceso de autoevaluación realizado en la carrera fue participativo en la fase de recolección de datos en cada una de las sedes. Sin embargo, no se evidencia análisis selectivo por sede.
2. Aunque la carrera logra organizar y conducir sus procesos hacia la consecución de sus propósitos y objetivos siguiendo las normativas institucionales vigentes, persisten problemas como bajas tasas de egreso oportuno y de titulación, retención (deserción) y relación alumnos/jornada completa equivalente muy alejada de la normal.
3. El informe no detalla ni resalta las diferencias entre sedes.

PLAN DE MEJORA

- El plan de mejora contempla 6 aspectos a ser abordados. En él se señala la debilidad identificada, las acciones a desarrollar, los indicadores y las metas a lograr en cada una de ellas; los responsables de su implementación, los montos involucrados y los plazos comprometidos en su ejecución. Varias de estas debilidades han sido identificadas por los pares evaluadores.

AVANCES RESPECTO AL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR

1. DIMENSION PERFIL DE EGRESO Y RESULTADO

1. “La última validación se realizó en 2010. Se consideran en la validación a tres tipos de informantes relevantes: empleadores, centros de prácticas, titulados y docentes. No se describen mecanismos para incorporar la visión de los estudiantes”

El Consejo señala: Se evidencian avances respecto del proceso de acreditación anterior en cuanto a la incorporación de opiniones de todos los estamentos involucrados. La observación fue atendida y resuelta.

2. “Se cuenta con un sistema de “Semáforo de Retención” para detectar a los alumnos que requieren de apoyo remedial. Sin embargo, no se explicitan verificadores del cumplimiento de los acuerdos tomados en función de los resultados obtenidos”.

El Consejo señala: Se han implementado diversas acciones (Entrevista personal, derivación psicológica, derivación psicopedagógica, derivación a asistentes financieros, ejecución de remediales y tutorías etc). Sin embargo, a pesar del avance, aún no se evidencian verificadores claros y conocidos por todos los integrantes de la comunicad académica. La observación fue

atendida.

3. “Directivos, docentes, egresados y empleadores coinciden en la necesidad de generar mecanismos de evaluación de seguimiento de egresados y que se contemple con mayor ponderación la opinión de los empleadores”.

El Consejo señala: La observación fue atendida con evidencia de un buen nivel de logro, pero aún se encuentra en desarrollo.

4. “En algunos casos los estudiantes refieren que no hay concordancia entre la mención elegida y el lugar donde realizan su práctica profesional”.

El Consejo señala: Se observa concordancia entre mención y lugar de práctica. La observación fue atendida y resuelta.

5. “Se constata la necesidad de potenciar los mecanismos de seguimiento y vinculación formales con egresados y empleadores, así como la necesidad de contar con acciones específicas para potenciar las relaciones entre las sedes, tanto a nivel de los profesores como de estudiantes”.

El Consejo señala: Hubo avance en los mecanismos de seguimiento y vinculación formal con egresados y empleadores. La observación fue atendida con evidencia de avances, pero aún se encuentra en desarrollo.

2. DIMENSION CONDICIONES DE OPERACIÓN

2.1 “Los convenios de prácticas están en proceso de formalización. Existe normativa clara del Instituto Profesional AIEP acerca de cómo suscribirlos. Se entrega información acerca de 153 Convenios firmados, existiendo y 23 aún sin firma”.

El Consejo señala: Se constata la formalización de los convenios

asistenciales docentes. La observación fue atendida y resuelta.

2.2 “Existen bibliotecas en cada sede que cuentan con instalaciones, equipos tecnológicos, personal calificado y procesos técnicos que facilitan el acceso a la información. Cuentan con una dotación bibliográfica básica para atender a los requerimientos de los usuarios. No hay documentación respecto del uso de las facilidades bibliográficas por los alumnos de la mención específica”.

El Consejo señala: La observación fue atendida y resuelta.

2.3 “Si bien las Sedes se adecuan a los estándares definidos por la Escuela de Salud, es necesario reiterar la importancia de minimizar las diferencias de implementación de recursos para la enseñanza que pueden existir entre algunas sedes”.

El Consejo señala: En general, los laboratorios están estandarizados. Además, se han generado las guías de trabajo en los laboratorios. Sin embargo, se constata que aún existen diferencias en algunas sedes. La observación fue atendida y parcialmente resuelta.

2.4 “En el plan de mejora se señala la necesidad de sistematizar el procedimiento de consulta a los empleadores”.

El Consejo señala: Se constata que se ha avanzado en la sistematización de los procedimientos de consulta a los empleadores. La observación fue atendida y parcialmente resuelta.

2.5 “No se observa claridad en el proceso para la obtención del título profesional. Es necesario clarificar los procedimientos y la actividad final conducente a la titulación”.

El Consejo señala: Aunque el proceso de Titulación está normado en el Reglamento Académico y en la Normativa de Titulación, no se evidencia una

difusión que dé cuenta de la homogeneidad en el proceso para la obtención de título profesional. La observación fue atendida y parcialmente resuelta, avanza hacia la resolución total.

2.6 “Se señala la conveniencia de desarrollar indicadores estandarizados que permitan comparar las distintas Sedes”.

Consejo: Se constata que se ha avanzado en homogenización de indicadores estandarizados para las sedes. La observación fue atendida, parcialmente resuelta y avanza hacia la resolución total.

POR LO TANTO,

10. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecobstetricia del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería Mención Ginecobstetricia, por un plazo de **4 años**, desde el 05 de enero de 2017 hasta el **05 de enero de 2021**.
- b. Detalle sedes, jornada y modalidades:
 - Calama; Diurna; Presencial
 - Antofagasta; Diurna; Presencial
 - La Serena; Diurna; Presencial
 - San Felipe; Diurna; Presencial
 - Viña del Mar; Diurna; Presencial
 - Valparaíso; Diurna; Presencial
 - Valparaíso; Vespertina; Presencial

- Santiago Norte; Diurna; Presencial
 - Santiago Norte; Vespertina; Presencial
 - Bellavista; Diurna; Presencial
 - Bellavista; Vespertina; Presencial
 - San Joaquín; Diurna; Presencial
 - San Joaquín; Vespertina; Presencial
 - Barrio Universitario; Diurna; Presencial
 - Rancagua; Diurna; Presencial
 - Rancagua; Vespertina; Presencial
 - San Fernando; Diurna; Presencial
 - San Fernando; Vespertina; Presencial
 - Curicó; Diurna; Presencial
 - Talca; Diurna; Presencial
 - Los Ángeles; Diurna; Presencial
 - Concepción; Diurna; Presencial
 - Concepción; Vespertina; Presencial
 - Osorno; Diurna; Presencial
 - Puerto Montt; Diurna; Presencial
- c. Que, en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Ginecobstetricia del Instituto Profesional AIEP podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones transmitidas por este Consejo. Para tal efecto deberá presentar la documentación correspondiente al menos 90 días antes del vencimiento de esta acreditación.

La institución podrá reponer la decisión de acreditación adoptada por este Consejo, según los procedimientos de la Agencia.



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

La Carrera tendrá la responsabilidad de informar los cambios en su oferta académica, según lo estipulado en la Circular N° 20 de la Comisión Nacional de Acreditación.

Heriberto Fernández Jaramillo
CONSEJERO ÁREA SALUD
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.

Álvaro Vial Gaete
DIRECTOR EJECUTIVO
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.