

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 497

CARRERA DE TÉCNICO EN ENFERMERÍA MENCIÓN PEDIATRÍA

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

**SEDES 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° 497

Carrera de Técnico en Enfermería Mención Pediatría

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 Pediatría 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 Pediatría del Instituto Profesional AIEP, por un plazo de 5 años.

6. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Pediatría del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 18 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 14 de diciembre de 2016.
8. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 27 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

El Instituto Profesional AIEP, Academia de Idiomas y Estudios Profesionales, pertenece a la Universidad Andrés Bello y desde el año 2003 forma parte de la red educacional Laureate. La carrera de Técnico en Enfermería Mención Pediatría, pertenece a la Escuela de Salud, que tiene como sello “Humanización en la atención de salud”.

La carrera fue creada el año 2004, iniciando su primer ingreso de estudiantes el año 2005. En la actualidad, la carrera se imparte en 19 sedes ubicadas en

16 ciudades, desde Calama a Puerto Montt. El plan de estudios es único para todas las sedes y las condiciones en que se dicta obedecen a un estándar común definido por la escuela. El modelo educativo de la carrera sigue las directrices del modelo AIEP, caracterizado por una formación basada en competencias.

La carrera declara contar con 3.368 estudiantes, de los cuales 1.483 corresponden a matrícula de inicio, 1.114 a estudiantes antiguos y 771 a 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 está claramente definido y es congruente y alineado con la misión y visión de la Institución. Incluye el sello institucional y el sello de la escuela de salud. Elaborado participativamente con una metodología sujeta a protocolos y debidamente formalizada, que asegura su revisión y actualización periódica y sistemática. Define las competencias y la habilitación del egresado para desempeñarse en las actividades de fomento, prevención, protección, recuperación y rehabilitación orientadas específicamente al niño sano y enfermo desde un mes a los quince años de edad.
- El perfil es altamente valorado por estudiantes, docentes, titulados y empleadores que estiman que ha sido difundido y es coherente con los propósitos de la carrera e institución.

La organización del Plan de Estudios

- El Plan de Estudios está en consonancia con el Perfil de Egreso. Es consistente, bien organizado, tiene una secuencia lógica y responde de forma efectiva a los requerimientos del mundo laboral.
- La malla curricular se compone de 27 módulos distribuidos en cuatro semestres seguidos de la práctica profesional y el proceso de titulación. Los programas son consistentes con el Plan de Estudios e incluyen el sello declarado en la misión de la escuela.
- Actualmente el plan tiene 1.974 horas pedagógicas, más 300 de práctica profesional. Un total de 642 horas son de prácticas intracurriculares, lo que significa un 43% de experiencia clínica. Este fuerte acento en actividades prácticas facilita la integración del estudiante a equipos de trabajo y favorece su adaptación al manejo de situaciones emergentes. Ello es muy valorado por los distintos empleadores consultados.

Los contenidos del Plan de Estudios

- La estructura curricular de la carrera favorece la formación integral del estudiante. Incorpora, junto con las asignaturas profesionales, módulos de formación de trabajo e inglés, lo que da respuestas a las competencias que la Institución y la carrera han definido y contribuye al logro del perfil de egreso.
- Los módulos y sus contenidos son estandarizados para todas las sedes. Incluyen elementos disciplinarios, valóricos y criterios de evaluación, promoviendo homogeneidad en la ejecución del plan de estudios. Ello es cautelado por diversas instancias y normas desde el nivel central. También están las referencias bibliográficas para el desarrollo de sus actividades curriculares.

- Los profesores de los módulos provienen mayormente del mundo laboral, permitiendo una conexión directa entre la experiencia clínica y su aplicación en el proceso docente y una aproximación al campo real. La Práctica se cursa completado el cuarto semestre de su carrera, habiendo adquirido el 100% de las competencias del perfil. En la práctica, el estudiante expresa y aplica estas competencias adquiriendo experiencia clínica y reflejando la calidad de la formación. Esta actividad es también un mecanismo de aseguramiento de la calidad de la formación.

Los Métodos Pedagógicos

- Los métodos pedagógicos incluyen actividades que responden al Modelo Curricular Institucional. Favorecen el aprendizaje activo a través de talleres, estudio de casos, aprendizaje colaborativo y elaboración de proyectos.
- Se aprecia que el tiempo de duración de los cursos es suficiente para lograr las competencias declaradas. Los estudiantes pueden reforzar los tiempos asignados formalmente para actividades de taller, utilizando equipamiento y laboratorios en tiempos adicionales, en espacios especialmente implementados para esas funciones y con personal técnico responsable de esos espacios.

Cuerpo Académico

- Cuenta con las calificaciones para impartir docencia en aulas, laboratorios y campos clínicos. Todos los profesores cumplen con los perfiles genérico y específico según están definidos por la institución. Reciben capacitación y formación para desarrollar el modelo educativo a través de 4 instancias: i) inducción institucional al inicio de cada semestre, ii) módulo introductorio al modelo educativo AIEP, iii) Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional y iv) supervisión

docente en aula y laboratorio. Todos deben estar vinculados al mundo del trabajo como requisito obligatorio institucional. Este aspecto es muy valorado por los estudiantes, como otras características: motivación, compromiso con el proyecto educativo y su buena disposición para atender sus inquietudes. Sin embargo, no se constata que existan programas institucionales de perfeccionamiento disciplinar.

Actualización Curricular

- La revisión periódica de perfiles de egreso, mallas curriculares y programas es una política institucional que se realiza periódicamente (cada 3 o 5 años). Esta política está definida en el Manual de Diseño Curricular y establece los itinerarios y condiciones a observar (tamaño de la muestra, escala de valoración, indicadores de validación y de participación, métodos y herramientas e informantes claves: docentes, titulados y representantes del medio profesional).
- Las modificaciones curriculares mayores significan cambio en el plan de estudio. Se definen a nivel central a propuesta de las sedes. Las modificaciones menores inciden solo en los componentes de los programas de módulos. Son resueltas descentralizadamente en las sedes.
- En 2014, debido a la acreditación de 2011, se realiza una actualización curricular que da origen al plan de estudios iniciado el 2015, significando cambios en el perfil de egreso, malla curricular, programas de estudio y el diccionario de competencias. Se incorpora el módulo Introducción a la Farmacología y Administración de los Medicamentos, que el 2016 se dicta en modo semipresencial, y en modalidad no presencial, se agregan los módulos Formación para el Trabajo y Taller de Emprendedores.

EFFECTIVIDAD DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Criterios de Admisión

- Los criterios de admisión están en consecuencia con los propósitos y misión AIEP. Los criterios de admisión son de puertas abiertas, sin selección ni discriminación, ajustándose a las vacantes definidas por sede según disponibilidad de campos clínicos. La Institución se responsabiliza de subsanar las falencias y brechas que por la heterogeneidad de los estudiantes son detectadas a través de sistemas de diagnóstico establecidos para este efecto. El Modelo Educativo considera mecanismos de apoyo y remediales para resolver estas falencias iniciales (definidos en la Política de Apoyo Integral al Estudiante).

Progresión

- La eficiencia del proceso formativo y la efectividad de la enseñanza se reflejan en la conclusión exitosa del programa de estudios. Por tanto, el rendimiento es un factor importante en la progresión del estudiante y su posterior titulación. Para cautelar la adecuada progresión, AIEP ha implementado controles periódicos que permiten contar con información mensual del avance de calificaciones y de los estudiantes en situación de aprobación.
- La Carrera aplica un sistema de detección precoz por asignatura para el apoyo de los estudiantes. Existen programas de apoyo institucionales para colaborar en la solución de situaciones familiares y/o económicas que sean riesgo de deserción. En lo académico hay apoyo con remediales, tutorías, guías de trabajo y de estudio. En las sedes, el riesgo de deserción alto fluctúa entre el 5 y el 20%, con un promedio de 12%.

- La tasa de aprobación promedio de las sedes es de 85,78% siendo la de Antofagasta la más baja (72,7%) y la de Temuco la más alta (94,9%). Si bien las tasas de aprobación son adecuadas, los módulos Anatomofisiología Aplicada y Atención Prehospitalaria del Trauma tienen tasas de aprobación promedio descendidas (76 y 74%). A través de los sistemas institucionales, los estudiantes han recibido apoyo académico a través de remediales, cuadernos de apuntes, aulas virtuales, tutorías y guías de aprendizaje.
- Con relación a la retención, las tasas de la Carrera para los años 2013, 2014 y 2015 fueron 83.4, 82.3 y 82.6%. La tasa de retención promedio de primer año por sede fue 77,3%, siendo la más alta en Talca (93,8%) y la más baja en San Felipe (65,9%).
- Las tasas promedio de egreso y titulación oportuna para la carrera de las cohortes 2010 al 2012 continúan bajas y fueron 57,1 y 46,9%, respectivamente. La titulación acumulada de la cohorte 2012 es de un 55%. Existe una brecha entre egreso y titulación, con prácticamente un 10% de estudiantes que egresan, pero que no se titulan, faltando un análisis sobre las razones que originan esta brecha. Para el 2011 los porcentajes de egreso al 3°, 4° y 5° año fueron 57,6%, 0,9% y 0,4%, respectivamente. Para la cohorte 2012 fue de 57,4% al 3° año y 1,4% al 5° año, mientras que para la cohorte 2013 fue de 55,1%. Los porcentajes de titulados para a cohorte 2011 fueron 48,5%, 5,9% y 1,5% al 3°, 4° y 5° año respectivamente. Para la cohorte 2012 al 3° y 4° año fueron 46,9% y 8,3%. Para la corte 2013 al 3° año fue de 47,4%. La duración real de la carrera sigue siendo prolongada: 6,1 semestres.

Formación y desarrollo del Cuerpo Docente

- La estructura directiva formal de la Carrera incluye jefes de área y de carrera en cada una de sus sedes para atender los requerimientos de

estudiantes y docentes. Se agrega un equipo directivo de nivel nacional conformado por el Director de Escuela, Subdirector de Escuela y Subdirector de Campo Clínico.

- Todo docente debe estar vinculado al medio laboral y cumplir con el perfil particular descrito en el programa del módulo, que especifica la experiencia profesional o laboral y las competencias específicas para enseñar la especialidad. La postulación a cargo docente es semestral y el proceso está claramente normado.
- La valoración del cuerpo docente por estudiantes y titulados es alta (sobre 85,9%) considerándolos idóneos, actualizados y que relacionan los aprendizajes y contenidos con el campo laboral. No se detalla la dotación docente y sus características asociadas por cada sede.

RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Seguimiento de los Procesos Formativos

- Con el fin de fortalecer esta gestión de seguimiento, AIEP cuenta con políticas formalmente establecidas, canalizadas por la Dirección de Desarrollo Profesional (DDP) en coordinación con la Dirección Nacional de Escuelas y la Dirección Nacional de Vinculación con el Medio, encargadas de potenciar la vinculación con empleadores, mantener el contacto con egresados y colaborar en su empleabilidad.
- La empleabilidad promedio 2012–2014 de la carrera es 88%. Aumentó en 4% respecto del proceso de acreditación anterior. El 25,7% encuentra empleo antes de los dos meses; un 54,5% entre los dos y seis meses. Estos datos son para la carrera globalmente. Hubiese sido interesante conocer la empleabilidad por sede.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Desarrollo Académico

- Existe mecanismos establecidos en la Política de Vinculación con el Medio, destinados a generar una relación horizontal de mutua colaboración con actores del sector salud a través de Convenios Asistencial Docentes (147). Y también mediante la conformación del Consejo Asesor, que representa a instituciones de salud y contribuye con la unidad en actividades de vinculación desde el medio académico, aunque las acciones de este Consejo serían más bien centralizadas sin acciones declaradas a nivel de sedes.

Contactos con el Medio Externo

- Destaca la relación del cuerpo docente con el mundo laboral activo que sirve de elemento retroalimentador y potenciador, al igual que las prácticas profesionales que, además de ser un campo formativo, son puerta de entrada para la empleabilidad.
- La política de vinculación con titulados de la institución se ha fortalecido. Se realiza a través de mecanismos formales.
- Desde la carrera y con participación estudiantil se realizan actividades de apoyo a la comunidad: colectas nacionales o donación altruista de sangre, entre otras. No se registra evaluaciones del impacto de estas actividades.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Perfil de egreso bien definido y congruente con la misión y visión de la Institución en que la carrera está inserta y que comanda la construcción del plan de estudios. Cuenta con reconocimiento de los informantes clave. Su actualización es un proceso serio e importante, periódico y sistematizado, sujeto a protocolos debidamente formalizados.

2. Plan de estudios coherente, reconocido por dar formación integral del estudiante con el sello valórico de humanización y de ser agentes activos en la prevención, promoción y educación en salud de la población, con énfasis en la calidad de la atención.
3. Implementación de mecanismos de apoyo académico y social para los estudiantes, para minimizar las cifras de deserción y también para solucionar las deficiencias y brechas de saberes detectadas en el proceso de ingreso no selectivo.
4. Vinculación formal con el medio profesional a través de los docentes, Consejo de Escuela, sitios de práctica clínica amparados por convenios asistenciales. Facilitan la retroalimentación, mantienen a la carrera actualizada en la progresión disciplinaria y favorecen la empleabilidad.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Si bien existen actividades de vinculación con el medio, estas se centran mayormente en la actividad de sus docentes con el mundo laboral, acorde a la especialidad. No queda clara la participación del Consejo Asesor a nivel de sedes.
2. Existen módulos críticos con bajos porcentajes de aprobación.
3. Algunas sedes presentan tasas promedio de aprobación y de retención más bajas.
4. Bajas tasas de egreso y de titulación oportuna con duración real de la carrera que continúa siendo más prolongada (6,1 semestres). Problema reconocido institucionalmente y recogido en el plan de mejoras.
5. Existe una brecha entre egreso y titulación con, prácticamente, un 10% de estudiantes que egresan pero que no se titulan. Falta un análisis sobre las razones que originan esta brecha.

6. No se constatan indicadores que den cuenta de la incidencia del sistema de alerta de riesgo académico en las tasas de retención y de egreso oportuno.
7. No se detallan tasas de empleabilidad por sede.

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La adecuación de la Estructura Organizacional

- Como mecanismo de aseguramiento de la calidad, la Institución ha adoptado una estructura matricial con niveles de coordinación y comunicación directa entre las áreas funcionales del nivel central y las áreas operativas equivalentes de cada sede. Este sistema matricial ha permitido aplicar políticas, procesos y elementos de aseguramiento de la calidad medibles y gestionables en todas las sedes de manera oportuna y homogénea. La toma descentralizada de decisiones en las sedes corresponde a asuntos que no afectan la homogeneidad y calidad de los procesos formativos.
- Este modelo matricial define que la responsabilidad final de la gestión de la escuela corresponde al director, observando las directrices de la Dirección Nacional de Escuelas de la Vicerrectoría Académica. La escuela se relaciona con las jefaturas de área/carrera que dependen jerárquicamente de las direcciones académicas de sus respectivas sedes. Este sistema es adecuado para los propósitos del modelo académico y la carrera, cuyo funcionamiento está regulado y normado con procedimientos específicos para cada actividad.

Las calificaciones del Cuerpo Directivo

- Se reconoce en los directivos las capacidades y calificaciones para desempeñar los cargos de los que son responsables. Tienen experiencia en diversos niveles de gestión de la Carrera. En lo profesional cuentan con los antecedentes apropiados para gestionar sus áreas adecuadamente.

Mecanismos de participación y comunicación en la Comunidad Académica

- Se constata que existen vías de participación y comunicación de los docentes de la Carrera, entre ellos y con los cuerpos directivos, siendo “la jornada anual de reflexión docente” una instancia importante de intercambio de experiencias, aportes y comunicación. Se constata que existen buenas relaciones entre los profesores y un buen clima laboral que impacta positivamente en la comunidad académica. Los estudiantes reconocen este clima y declaran tener buenas comunicaciones con directivos y docentes. Opinión semejante tiene los titulados.

Mecanismos adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos y su asignación eficaz.

- La Vicerrectoría de Operaciones desarrolla un plan maestro que considera los espacios físicos, equipamientos y otros elementos de acuerdo con los estándares definidos por la Institución.
- La adecuada disponibilidad de recursos para la carrera está garantizada por 1) las normativas reglamentarias que gobiernan el ejercicio administrativo y presupuestario y 2) por la estabilidad y viabilidad solvencia financiera de la institución.

- La estructura organizacional y el sistema corporativo de gestión sustentan en las sedes la viabilidad y el normal funcionamiento de la carrera, su actualización y estimación de crecimiento.

RECURSOS HUMANOS

Tamaño y composición de los Recursos Humanos

- El número de docentes es 138: 7 a JC, 24 a media jornada y 107 contratados por hora. Son suficientes para el servicio de la carrera. Sin embargo, el grueso del contingente académico (77,5%) lo representan los profesores por hora. Sus calificaciones y capacidades son evaluadas formal y sistemáticamente en un proceso semestral que contempla evaluación anónima de estudiantes y visita de supervisión en aula. Son clasificados en categorías A (16,2%), B (40,9%), C (41,5%) y D (23,6%).
- El equipo encargado de gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje es calificado e idóneo y cuenta con la dotación administrativa necesaria para el normal funcionamiento del proyecto educativo.
- Por requisito institucional, el cuerpo docente está vinculado activamente al sector salud. Su inclusión y selección se realiza por semestre mediante mecanismos formales y obedeciendo a un perfil establecido. Este tipo de provisión resulta ser útil para asegurar la calidad de la docencia. El cuerpo académico es muy bien valorado tanto en lo humano como por su experiencia profesional.

Políticas de gestión de los Recursos Humanos

- Es responsabilidad y función continua de las sedes la identificación de docentes que cumplan con los perfiles establecidos. Se ejerce por medio de su director académico y jefes de área o carrera, bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva de sede. Este proceso de

selección se realiza semestralmente en cada sede, con anticipación a la fecha de inicio de cada semestre. Contempla la verificación de las competencias mínimas establecidas por la Vicerrectoría Académica y otras establecidas Institucionalmente, como también peculiaridades propias de la realidad de la sede. Otro aspecto de gestión que debe ser observado es el indicador de calidad que se refiere a la relación número de alumnos por jornada completa equivalente. Esta relación presenta valores bastante altos y para los años 2013, 2014 y 2015 esta relación fue de 114,2, 95,7 y 135,4, respectivamente. No se constata un análisis que explique estos valores ni cómo ellos se presentan en las diferentes sedes, ni cuál fue el comportamiento los años 2011 y 2012, que debiesen haber estado incluidos.

Formación y desarrollo del cuerpo docente

- Los docentes al ingresar realizan una inducción a la Institución. Luego, se adscriben al Modelo de Perfeccionamiento Docente, inscribiéndose en los talleres asociados al Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional (PPDI), capacitación de cuatro módulos que los capacita para aplicar el modelo pedagógico. No existen programas formales de perfeccionamiento disciplinar

INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

Dotación y uso de recursos

- La dotación de recursos, equipamientos e instalaciones es suficiente para atender la cantidad de estudiantes de la Carrera. Los laboratorios de enfermería son apropiados y de calidad para satisfacer las demandas de los estudiantes. Las disposiciones administrativas institucionales aseguran la adecuada distribución y homogeneidad de recursos en las sedes. En sede Bellavista se cuenta con eentro de

Simulación Clínica, pero no se verifica información sobre dotación de otros recursos docentes de simulación en las demás sedes.

- Los laboratorios son manejados por personal técnico en enfermería, quienes apoyan a docentes y estudiantes tanto en horarios de clases establecido como en los horarios libres.
- El Servicio de Bibliotecas satisface adecuadamente las demandas de los estudiantes. Posee textos impresos y libros online con la bibliografía básica en cantidad suficiente, además de otros repositorios documentales.

Mecanismos para Reposición y Actualización

- Es preocupación declarada de la Carrera la renovación de equipamiento y mejoramiento de las instalaciones. Para ello existen mecanismos formales de adquisición de material bibliográfico, equipos e insumos acorde con las exigencias del desarrollo actual de los campos clínicos.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN

1. La estructura organizacional matricial y el sistema de gestión corporativa administrativa y financiera de la Institución sustentan la viabilidad económica y la factibilidad de los procesos requeridos para el logro de los propósitos de la carrera.
2. Existencia de políticas establecidas para la formación pedagógica de los docentes.
3. La carrera cuenta con laboratorios estandarizados, equipamiento, material y apoyos bibliográficos que aseguran el logro académico y el desarrollo de habilidades procedimentales.

4. Cuerpo docente activamente inserto en el ámbito laboral, propiciando una efectiva relación con el campo clínico y respondiendo al perfil requerido por la carrera.

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN

1. No se constata la existencia de programas con capacitaciones disciplinares formales para los docentes.
2. Existen pocas jornadas completas equivalentes en relación al grueso del cuerpo académico. El contrato por horas representa el 77,5% de la capacidad docente. No se especifica la dotación docente y sus características asociadas por cada sede.
3. La relación número de alumnos por Jornada Completa Equivalente es muy alta.
4. Si bien existe un centro de simulación clínica en una sede, no se verifica información adicional sobre dotación de otros recursos docentes de simulación en las demás sedes o si existe asimetría a este respecto entre las sedes.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

PROPÓSITOS

Especificidad de la Carrera

- La Institución ha definido una estructura de organización matricial con políticas y mecanismos de funcionamiento, que le permite alcanzar la misión, visión y los propósitos institucionales declarados cautelando que haya homogeneidad entre sedes.

- La estructura administrativa y el cuerpo directivo de la carrera le permite un adecuado funcionamiento.

INTEGRIDAD

- Las decisiones adoptadas en la Carrera obedecen a información obtenida sobre las condiciones y aspectos administrativos en que se desarrolla el Plan de Estudios. Los propósitos y objetivos declarados orientan a la toma de decisiones.
- La estructura organizacional de gestión académica permite direccionar y realizar seguimiento a los proyectos educativos, incluyendo cursos acción y apoyo formal a la actividad académica de la carrera.

La información y su difusión

- Es la Institución quien realiza el proceso de difusión de la carrera a nivel nacional, teniendo la colaboración en cada sede, en sus respectivos niveles operacionales. La difusión es adecuada y se realiza por diversos canales entregando información clara y oportuna.

Los reglamentos y normativas internas

- La Institución dispone de un repositorio extenso de reglamentos y normativas que conducen las políticas académicas, administrativas y de gestión económica. Se difunden a la comunidad por diferentes vías, utilizando principalmente la web y la intranet.

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

- El proceso de autoevaluación de la carrera fue liderado y conducido por el Comité Institucional de autoevaluación de carreras, en colaboración con un comité central de autoevaluación y los comités locales por cada una de las sedes, donde fue socializado entre todos los estamentos.

Participaron activamente en la recolección de datos y aplicación de las encuestas.

- En general, el proceso fue centralizado, pero se declara que refleja la realidad de las sedes.
- Estudiantes, docentes titulados y empleadores reconocen participación en las encuestas de autoevaluación, pero desconocimiento de los resultados.
- El documento final es bastante extenso, muy descriptivo en cuanto a detalles y aspectos generales de la institución, pero expresando la información sobre cada criterio. Es muy general, con omisión de algunos años, lo que ha dificultado la interpretación y análisis de los datos. Por otra parte, no resalta ni detalla las características particulares de cada sede (número de profesores y su jerarquización, características de espacios físicos, relación alumnos/jornada completa equivalente, recursos de simulación etc.).

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

1. La organización interna de la institución tiene estructura, mecanismos, políticas y normativas claras, definidas y difundidas que le permite llevar a cabo los propósitos y metas declaradas.
2. La Institución ha sistematizado e implementado procesos administrativos y de gestión, estandarizados para todas las sedes para el aseguramiento de la calidad.
3. La toma de decisiones se basa en reglamentos y normativas conocidos por todos los estamentos y en información válida y confiable de las condiciones en que se desarrolla la carrera.

4. La oferta académica se define responsablemente de acuerdo con las disponibilidades de campos clínicos, aspectos relacionados con el mercado laboral y requerimientos del sector salud.

DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. El informe de autoevaluación tiende a ser descriptivo y centralizado. Si bien las sedes participaron activamente en la recolección de datos, su difusión fue limitada, en especial entre titulados, estudiantes y empleadores.
2. El informe de autoevaluación no resalta ni detalla las características particulares o propias de cada sede impidiendo una visión sobre su homogeneidad y funcionamiento.

PLAN DE MEJORA

- El plan de mejora contempla 6 aspectos a desarrollar, indicando 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.

AVANCE RESPECTO AL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR

1. DIMENSION PERFIL DE EGRESO Y RESULTADO

1.1 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 mejoras respecto del proceso de acreditación anterior en cuanto a la incorporación de opiniones de todos los estamentos involucrados, siendo necesario aún fortalecer más la opinión de sus estudiantes. La observación fue atendida, pero necesita ser profundizada.

1.2 “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 ha avanzado con la implementación de diversas acciones (Entrevista personal, derivación psicológica, derivación psicopedagógica, derivación a asistentes financieros, ejecución de remediales y tutorías etc). Estas actividades son reconocidas por los estudiantes y autoridades de la carrera, con indicadores por sede para estudiantes con riesgo bajo, medio y alto de deserción estudiantil. La observación fue atendida.

1.3 “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 un adecuado nivel de logro, pero aún se encuentra en desarrollo.

1.4 “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.

1.5 “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”.

Consejo: El proceso de Titulación está normado en el Reglamento Académico y en la Normativa de Titulación. Los estudiantes identifican los procesos para la obtención de título profesional en las sedes visitadas. Se infiere que la observación fue atendida y resuelta.

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

El Consejo señala: Se constata que se ha avanzado en homogenización de indicadores estandarizados para las sedes. La observación fue atendida y parcialmente resuelta, avanzando 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 Pediatría del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería Mención Pediatría, por un plazo de **4 años**, desde el 05 de enero de 2017 hasta el **05 de enero de 2021**.

b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:

- Antofagasta; Diurna; Presencial
- La Serena; Diurna; Presencial
- San Felipe; Diurna; Presencial
- Viña del Mar; Diurna; Presencial
- Viña del Mar; Vespertina; Presencial
- Valparaíso; Diurna; Presencial
- Valparaíso; Vespertina; Presencial
- Santiago Norte; Diurna; Presencial
- Santiago Norte; Vespertina; Presencial
- Bellavista; Vespertina; Presencial
- San Joaquín; Diurna; Presencial
- San Joaquín; Vespertina; Presencial
- Barrio Universitario; Diurna; Presencial
- Barrio Universitario; Vespertina; Presencial
- Rancagua; Diurna; Presencial

- San Fernando; Diurna; Presencial
 - San Fernando; Vespertina; Presencial
 - Curicó; Diurna; Presencial
 - Curicó; Vespertina; 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 Pediatría 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.

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.



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

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.