

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 498

CARRERA DE TÉCNICO EN ENFERMERÍA MENCIÓN URGENCIA

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,
TEMUCO, OSORNO, PUERTO MONTT**

ENERO 2017

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 498

Carrera de Técnico en Enfermería Mención Urgencia

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

6. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Urgencia 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 15 de diciembre de 2016.
8. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 20 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 Urgencia se adscribe a la Escuela de Salud del Instituto Profesional AIEP que forma parte de la red educacional Laureate.

Teniendo presente una serie de cambios epidemiológicos, de organización de la atención de urgencia, la creación de la ley de urgencia 19.650, la especialización diferenciada en la atención de urgencia entre otros antecedentes, llevan a crear en el AIEP, el año 2007, la Carrera de Técnico

de Nivel Superior en Enfermería, mención Urgencia. La carrera responde al sello institucional “Humanización en la atención de salud”. Se imparte en 19 sedes y 16 ciudades desde Calama, a Puerto Montt. Cuenta con 5.845 estudiantes, de los cuales 2.243 corresponden a matrícula de inicio, 2.214 a estudiantes antiguos y 1.388 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 del Técnico de Nivel Superior en Enfermería con mención en Urgencia es explícito, claro, completo y organizado en concordancia con la visión y misión de la carrera, la escuela y la Institución.
- Establece las principales funciones del TNS, su inserción y colaboración en el equipo de salud; ejecución de procedimientos de enfermería en la promoción, recuperación y rehabilitación de la salud y su habilitación para desempeñarse en atención pre-hospitalaria, intrahospitalaria y rescate de pacientes, conforme a principios éticos integrados a una atención afectiva y humanitaria, conforme al sello de la Escuela.
- Es validado y actualizado cada tres años siguiendo los lineamientos institucionales en un proceso participativo e informado con participación de profesionales internos y externos, levantando información desde la industria para la convergencia de los requerimientos del sector salud y la visión educativa de AIEP. El Mapa Funcional y el Diccionario de

Competencias son herramientas institucionales que ayudan a generar el perfil desagregando las competencias específicas, genéricas o básicas en criterios según el grado de dominio de las competencias (inicial, medio y experto), tributando al perfil de egreso en uno o más módulos. Ha sido socializado a través de 7 canales (página web, folletos, intranet, charlas etc.). El 93,7% de los estudiantes conocen el perfil de egreso; 96% de los docentes está de acuerdo con que está claramente definido y 92% que la carrera responde a las necesidades del perfil; 94,4% de titulados considera que tienen un perfil claramente identificable.

- El perfil de egreso vigente corresponde al plan 2015 de la carrera. Se mantiene el perfil de egreso 2007 para los estudiantes que ingresaron hasta el 2014 y han decidido permanecer con la malla anterior, de próxima extinción.

PLAN DE ESTUDIOS

La organización del Plan de Estudios.

- El perfil de egreso orienta el plan de estudios, organizado en tres áreas de formación: básica (252 horas), general diferenciada (342 horas) y de especialidad (1.380 horas) haciendo un total de 1.974 horas, más 300 horas de práctica profesional.
- Las competencias específicas se adquieren en los módulos de especialidad que acentúan el aprender a hacer, integrando teoría y práctica. Abarcan 1.380 horas y corresponde al 70% de la malla curricular. Las actividades prácticas en laboratorio o campo clínico representan el 46% de las horas, siendo 317 de laboratorios y 582 de campos clínicos. Finalizado el cuarto semestre se realiza la práctica de 300 horas en los campos clínicos de la especialidad de la mención.

Los contenidos del Plan de Estudios.

- El Plan de Estudios y los 27 módulos que lo conforman contribuyen adecuadamente al logro y requerimientos del perfil de egreso. Hay 4 módulos de formación básica orientados al ingreso al trabajo (habilidades transversales comunicativas), 7 módulos de formación general diferenciada (competencias generales básicas disciplinares y módulos de especialidad (competencias específicas de la carrera que integran teoría y práctica con énfasis en el aprender a hacer y en el ser). Los aspectos valóricos institucionales se incluyen en todos los módulos por nivel de la carrera.
- Por la cantidad de sedes donde se imparte la carrera, los módulos son estandarizados, incluyen elementos disciplinarios, valóricos y criterios de evaluación, promoviendo homogeneidad en la ejecución del plan de estudios, lo cual es cautelado por diversas instancias y normas desde el nivel central. 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.
- Existe alta valoración del plan de estudios y sus aspectos asociados entre estudiantes, docentes, titulados y empleadores. El 88.5% estudiantes estima que el plan de estudios es adecuado al perfil y más del 90% que integra adecuadamente actividades teóricas y prácticas, que es de público conocimiento y fomenta el sello formativo AIEP. Similares porcentajes para algunos de estos aspectos son obtenidos entre docentes, titulados y empleadores.

Los Métodos Pedagógicos.

- Las estrategias metodológicas se advierten como apropiadas y suficientes para el logro del perfil de egreso. Las actividades se orientan a una práctica reflexiva (hacer y saber por qué). Para lograr

aprendizajes significativos se crean entornos colaborativos para la simulación de situaciones ocupacionales (foros, exposiciones y elaboración de proyectos con alto contenido práctico). El estudiante juega un rol activo en el proceso descubriendo y construyendo conocimiento por sí mismo. El docente, por su origen desde los campos clínicos, cumple un rol facilitador de ello. Estudiantes y docentes valoran positivamente el ambiente académico en que se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Cuerpo Académico.

- Los docentes tienen las calificaciones para ejercer docencia en aulas, laboratorios y campos clínicos y cumplen con los perfiles genéricos y específicos según disciplina definidos por la institución. Son capacitados 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. No se aprecian acciones o programas de perfeccionamiento disciplinar.
- Para el año 2015 se consigna un número de 138 académicos que ejercen docencia transversal en las 4 menciones del TNS en Enfermería. De ellos, 4 tienen posgrado; 7 son a jornada completa; 24 a media jornada y 107 están contratados por hora. Esto último equivale al 77,5% del potencial docente, que se basa en contratos por horas. No se detalla el número de docentes por sede, ni el peso en docencia de los contratos por hora en cada una de ellas.
- El requisito institucional de que los docentes estén vinculados al mundo del trabajo es muy valorado por los estudiantes, como también su

motivación, compromiso con el proyecto de la carrera y su disposición a atender sus inquietudes.

Actualización Curricular.

- Es política institucional la revisión periódica de perfiles de egreso, mallas curriculares y programas.
- La revisión y validación del perfil de egreso es realizada cada 3 años. Aplica una metodología definida institucionalmente, estableciendo tamaño de la muestra, escala de valoración, indicadores de validación y de participación, los métodos y herramientas y los informantes clave: docentes, titulados y representantes de la industria.
- Las modificaciones curriculares pueden ser mayores (producen cambio en el plan de estudio) y se definen a nivel central, a propuesta de las bases. Las modificaciones menores (cambios en los componentes de los programas de los módulos) se resuelven descentralizadamente. Existe normativa institucional específica al respecto.
- En 2014, y a raíz de la acreditación en 2011, se realiza una actualización curricular con cambios en el perfil de egreso, malla curricular, programas de estudio y el diccionario de competencias, originando el plan de estudios 2015, que incorpora el módulo Introducción a la Farmacología y Administración de los Medicamentos. El 2016 este módulo se dicta en modo semipresencial. En modalidad no presencial se dictan los módulos Formación para el Trabajo y Taller de Emprendedores.

EFFECTIVIDAD DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Criterios de Admisión.

- El ingreso a la carrera es de carácter inclusivo, no selectivo para egresados de la enseñanza media (Licencia de Enseñanza Media) o

con estudios equivalentes y se matriculen en el primer nivel del programa. Existe una vía extraordinaria para quienes acrediten estudios superiores o experiencia laboral significativa relacionada con la carrera, estudiantes egresados de la enseñanza media en el extranjero y postulantes que ya hayan cursado una carrera. El ingreso inclusivo no selectivo es consistente con los propósitos institucionales declarados por AIEP.

- Las vacantes se fijan responsablemente según las capacidades de infraestructura cupos disponibles en los campos clínicos en cada sede.

Progresión.

- La evaluación de la enseñanza es un proceso continuo y sistemático que mide el logro de los aprendizajes esperados y constata el avance y el desempeño del estudiante. Cada módulo describe el tipo de evaluación. Se realizan pruebas de diagnóstico, evaluaciones formativas, evaluaciones sumativas y también evaluaciones nacionales: de especialidad, de aprendizaje transversal y prácticas. Las últimas 3 miden desempeño en las sedes y según resultados y deben aplicar medidas remediales.
- En el proceso de titulación los estudiantes se autoevalúan y también se evalúa su Práctica Profesional e Informe de Práctica. Terminan con el Examen de Título (defensa de un caso clínico) ante a una comisión ad hoc.
- Anatomofisiología Aplicada, Primeros Auxilios y Atención Pre hospitalaria del Trauma, Enfermería en Salud Familiar y Atención Primaria y Taller de Enfermería Básica son los módulos críticos de la carrera, con porcentajes de aprobación que van del 18,9 al 38,2%. No existen indicadores sobre la incidencia de estos módulos críticos en las tasas de deserción y egreso oportuno.

- La tasa de aprobación promedio de las sedes es de 86,8%, siendo la de Antofagasta la más baja (69,4%) y la de Temuco la más alta (93,1).
- Respecto de la Retención, la institución tiene métodos y sistemas de intervención que se traducen en el Modelo de Retención AIEP, el programa de Riesgo de Deserción y el Módulo de Servicio al Estudiante, destinados a detectar tempranamente a estudiantes en riesgo y aplicar medidas remediales. Las tasas de retención 2013, 2014 y 2015 fueron 81,1%, 79,8% y 80,8%, respectivamente, con promedio de 80,56%. Sin embargo, el 2015 las tasas de retención al primer año fueron todavía más bajas en casi todas las sedes.
- Las causas de deserción son académicas, vocacionales, asistencia, financiamiento o combinaciones de ellas (financiamiento–asistencia y financiamiento–académico). Según la Tabla 6 del Informe de pares, la tasa promedio de retención al primer año entre sedes es 74,2%, teniendo la más baja Antofagasta (49,7%) y la más alta Los Ángeles (84,5%). En el anexo C, las tasas de retención tienen valores más bajos ya que las tasas de retención de cohortes iniciales del 2011 al 2014, al 2° año, fluctuaron de 65,6 a 74,1%. Al 3° año, de 61,1 a 63,2%. La diferencia entre estas cifras refleja la deserción que, en promedio, sobrepasa el 25%, siendo diversa por sede.
- Las tasas promedio de egreso y de titulación de las cohortes 2010 a 2012 son bajas (59,1 y 55,3%) mientras que la duración real de la carrera se prolonga a 6,1 semestres. En años anteriores el promedio del porcentaje de titulados según cohortes (2011 a 2013) al 3° año fue de 45,2% y al 4° año se agregó un 7,6% y 1% al quinto año.
- La duración real de la carrera es de 6,1 semestres.

Mecanismos de Apoyo.

- La institución tiene implementados mecanismos y sistemas de diagnóstico temprano y apoyo a sus estudiantes como el diagnóstico de las competencias de entrada en lenguaje y comunicación en tópicos de comprensión lectora, producción de textos y tipología textual, entregando información que permite ajustar programas de formación básica e instalar actividades remediales focalizadas. También tiene el Plan de Apoyo Integral que considera actividades de vinculación temprana, comunicación y apoyo. Además, las pruebas de diagnóstico y pruebas de caracterización socioeconómica que se realizan determinan actividades para la inclusión del estudiante al nivel técnico–profesional.
- Otros apoyos son las tutorías o Módulos de Programación Extraordinaria inter-semestres, cursos remediales, cuadernos de apuntes intranet, guías de actividades para el aprendizaje, aulas virtuales y atención directa a estudiantes en horarios protegidos. Estos apoyos son altamente valorados por alumnos y docentes e impactan positivamente en el avance curricular. Además, hay preocupación por resolver problemas individuales de los alumnos con apoyo psicopedagógico, psicológico, de asistente social, orientación a becas estatales (26% fueron beneficiados con becas o créditos).

Formación y desarrollo del Cuerpo Docente.

- La institución cuenta con mecanismos de capacitación y perfeccionamiento del cuerpo docente: el programa de perfeccionamiento docente institucional, que consta de 4 módulos. No se constata presencia de programas institucionales de perfeccionamiento disciplinar para los docentes.
- Para mejorar la calidad del cuerpo docente, su retención y satisfacción, se realiza un Estudio Anual de Satisfacción Docente en siete

dimensiones. La dimensión significancia es la mejor evaluada por los académicos (92%).

- Los docentes son evaluados mediante una visita no programada en aula y por una evaluación de los estudiantes (anónima y sistemática). La nota promedio de 2013 a 2016 de la evaluación de los estudiantes fue de 6,1. El cuerpo docente es suficiente y adecuado para el servicio de la carrera y tiene buena calificación y evaluación.

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, gestión de infraestructura. Existen también registros de fichas de estudiantes y docentes, inscripción de módulos, reporte de ingreso de notas, programaciones semestrales, listado de cursos y actas finales de notas de los módulos. La intranet institucional dispone de aulas virtuales, sistema de práctica y titulación y asistencia de docentes y alumnos.
- Otras actividades académico-administrativa como evaluación docente por escuela y por sede, evaluación de jefes de carrera y cobertura; postulaciones en portal docente; solicitudes de tutorías; aprobación de asignaturas; avance de calificaciones; estudiantes por módulo; asistencia, atrasos y recuperaciones entre otras, son consolidadas por la Dirección de Docencia y retroalimenta a la Escuela y a las sedes.
- La Dirección de Desarrollo Profesional apoya a titulados en su inclusión al medio laboral. AIEP mide periódicamente empleabilidad de sus egresados (consultores externos Guiñez Consultores).

- La empleabilidad promedio 2012–2014 de la carrera es 88,3%. El 36,5% encuentra empleo antes de los dos meses; un 51,9% entre dos y seis meses.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO.

Desarrollo Académico.

- Existe participación de docentes y estudiantes en diferentes actividades comunitarias, como la Semana de la Salud realizada anualmente en cada sede; Talleres de Salud, dirigidos a la comunidad escolar y las Ferias Expo Salud. Igualmente, se realizan eventos de egresados y titulados con la invitación de personalidades del sector salud.
- Estudiantes y docentes pueden participar en seminarios virtuales de la red Laureate, destacando los dirigidos a docentes que fortalecen sus competencias pedagógicas.

Contactos con el Medio Externo.

- El Consejo Asesor y sus integrantes son un vínculo con el medio externo dadas las instituciones que lo componen (CRS Cordillera, Pontificia Universidad Católica, Coaniquem, Hospital de Talagante y el Hospital Clínico de la Universidad de Chile). Si bien representa un avance, este Consejo no se replica en las sedes y es un organismo que funciona más bien a nivel centralizado.
- Igualmente, se desarrollan actividades de responsabilidad social institucional en Villa Padre Hurtado, Coaniquem y Fundación Las Rosas, además de campañas de donación de sangre y campañas educativas a la comunidad.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. El perfil de egreso es claro, completo y explícito, congruente con la misión y visión de la Escuela de Salud y del Instituto Profesional AIEP, guardando coherencia con el plan de estudios, las asignaturas y las estrategias de enseñanza y evaluación y con la política institucional de su revisión y validación periódicas.
2. Plan de estudios, de gran contenido práctico, basado en un modelo educativo basado en competencias. Los módulos que lo componen incluyen las competencias, los valores transversales institucionales y el sello de humanización en salud de la Escuela de Salud considerados en el perfil de egreso.
3. La institución tiene políticas, modelos, sistemas y reglamentaciones claras para la gestión y planificación académica, presupuestaria y administrativa estandarizadas para todas las sedes.
4. La institución cuenta con sistemas y políticas de diagnóstico de competencias de los estudiantes, para orientar la implementación de acciones remediales específicas. Adicionalmente, existe una política institucional de apoyo integral al estudiante.
5. Los requisitos de admisión son claros, conocidos y difundidos por diversos medios. La admisión es abierta, no selectiva. La institución cuenta con sistemas e instancias que se hacen cargo de la heterogeneidad académica del perfil de ingreso de los estudiantes.
6. Existe sistemas, métodos y políticas de control de gestión institucional que permiten y facilitan la planificación, ejecución, desarrollo y control de los procesos inherentes a la actividad académica y la toma de decisiones.
7. La calidad de formación entregada por la carrera a los egresados, en relación a otros profesionales, es reconocida por los empleadores.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Si bien existen acciones de formación pedagógica, no se constatan acciones o programas de perfeccionamiento disciplinar para el cuerpo docente.
2. Mayoritariamente (77,5%) el potencial docente se basa en contratos por horas. No se detalla el número de docentes por sede, ni el peso en docencia de los contratos por hora en cada una de ellas.
3. Existen 4 módulos críticos con bajas tasas de aprobación. No hay indicadores sobre la incidencia de estos módulos críticos en las tasas de deserción y egreso oportuno.
4. La tasa promedio de retención al primer año entre sedes es 74,2%. La más baja es Antofagasta (49,7%) y la más alta Los Ángeles (84,5%). Del 2011 al 2014 tienen valores más bajos ya que al 2° año fluctuaron de 65,6% a 74,1% y al 3° año, de 61,1% a 63,2%, revelando que la deserción, en promedio, sobrepasa el 25%, siendo diversa por sede.
5. La sede Antofagasta presenta las tasas promedio de aprobación y de retención más bajas.
6. Las tasas de egreso y de titulación son bajas. La duración real de la carrera es de 6,1 semestres.
7. No se establece, con indicadores comprobables, la incidencia del sistema de alerta de riesgo académico en las tasas de retención y egreso oportuno.

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

La adecuación de la Estructura Organizacional.

- La carrera se encuadra en una estructura organizacional matricial dependiendo de la Escuela de Salud. En cada sede la carrera es dirigida por un jefe de carrera o de área, el que, a su vez, depende funcionalmente de la Dirección de Escuela y operativamente de la Dirección Ejecutiva de Sede y de las Direcciones Académicas de sedes. Esta dependencia permite que la gestión en las sedes sea homogénea, eficaz, fluida y oportuna.
- Existen cuerpos colegiados como el Consejo Asesor de Escuela, el Consejo Académico de sede, el Consejo de Escuela y los Comités de Escuela donde la Escuela de salud tiene participación. El 2016 fue creado el Comité Consultivo Docente, asesor del Director Ejecutivo de Sede.
- Al Jefe de Carrera le colabora el Coordinador de Campos Clínicos, un Supervisor de Campos Clínicos, personal administrativo y encargados de laboratorios. Las funciones, ámbitos de acción, responsabilidades y niveles de autoridad de cada cargo están claramente definidos y determinados en un cuerpo reglamentario conocido y a disposición de ellos. Esta reglamentación garantiza una adecuada toma de decisiones, el logro de los propósitos de la carrera, la actividad académica y la operatividad administrativo-financiera.

Las calificaciones del Cuerpo Directivo.

- Los directivos poseen las calificaciones y antecedentes profesionales y académicos necesarios para el apropiado desempeño de sus cargos. Los Jefes de Carrera y su equipo colaborador son profesionales de la salud que exhiben experiencia, compromiso y fuerte motivación para el logro de los objetivos y propósitos de la carrera. Tanto alumnos como docentes reconocen y destacan estas condiciones.

Los mecanismos de participación y comunicación en la Comunidad Académica.

- Los delegados de curso, representando a los estudiantes, interactúan formalmente con profesores y Jefes de Carrera, canalizan sus inquietudes con buena recepción. La Dirección de Asuntos Estudiantiles es interlocutor para los temas extracurriculares de los estudiantes. Se aprecia un buen clima organizacional que contribuye a una colaboración fluida entre directivos, docentes y alumnos.
- La jornada anual de reflexión docente es una instancia de intercambio de experiencia, aportes y comunicación entre docentes. Contribuye al logro de los aprendizajes de los alumnos y a la mejora de las actividades académicas.
- Los docentes también concretan su contribución a la mejora continua del modelo educativo elaborando productos de instrucción y participando en diversos procesos académicos (supervisión docente, actualización del perfil de egreso, revisiones curriculares etc.). También haciendo uso de los mecanismos institucionales de perfeccionamiento docente y web de la red Laureate.

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

- Para la planificación presupuestaria existen procesos claramente reglamentados y calendarizados, asociados al Plan Estratégico Institucional. Se inicia desde las sedes. Los Jefes de Carrera envían sus requerimientos a la Dirección de Escuela que consolida el Plan de Acción Anual de la Escuela y las remite a las autoridades centrales para ajuste y sanción del presupuesto anual. Este proceso sistematizado garantiza la estabilidad financiera, la disponibilidad de los recursos y su adecuada asignación.

RECURSOS HUMANOS

Tamaño y composición de los Recursos Humanos

- El cuerpo académico está compuesto por 138 docentes (2015), 17 Jefes de Carrera en sede tienen jornada completa y 1 media jornada. La supervisión de prácticas profesionales en campos clínicos la realizan docentes contratados para ello y que cumplen con el perfil docente AIEP y son capacitados en el modelo educativo institucional. Cada sede tiene un Coordinador de Carrera y un Supervisor de Campos Clínicos. Los profesores son titulados de diversas profesiones de la salud con las competencias definidas institucionalmente para conducir el desarrollo de la docencia. Los estudiantes reconocen y valoran y califican muy bien a sus docentes. No obstante, no se detalla el número de docentes por sede.
- Como se señaló antes, 138 docentes componen el cuerpo docente en las dieciséis sedes; 4 tienen posgrado y 134 título profesional o licenciatura. El 2015 los docentes a JC fueron 7; 24 a media jornada y 107 por horas. Todos tienen relación directa con el ámbito laboral garantizando el traspaso de experiencia y contextos reales al estudiante.

Políticas de gestión de los Recursos Humanos.

- Para ingresar a la docencia, los profesores deben postular en el portal docente de acuerdo a las normas establecidas. El proceso de selección es estandarizado, estando determinados los requisitos del perfil docente para cada módulo según disciplina. Se exige inserción laboral en campo profesional y otros antecedentes. La provisión de docentes es de responsabilidad de las sedes. Las postulaciones se hacen cada semestre. La contratación es semestral a honorarios según el horario del módulo, con horas adicionales de atención a alumnos.

- Existe una 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%). 45% de los docentes están en el tramo C y un 2,9% en el tramo A.
- El desempeño docente es evaluado por una evaluación sistemática y anónima realizada semestralmente por los estudiantes y también supervisión docente en aula. Los docentes son bien evaluados con nota promedio de 6. Los docentes con baja evaluación son apoyados individualmente en los aspectos deficitarios.
- El número de alumnos por docente Jornada Completa Equivalente es muy alto. Para el 2013 fue de 179,8, de 164,8 para el 2014 y 247,6 el 2015 (Tabla 30, pág. 25 formulario C). No se expresan razones sobre el origen y comportamiento de este indicador ni tampoco se entrega esta relación por cada sede.

Formación y desarrollo del cuerpo docente.

- Todos los docentes reciben inducción para la docencia y el modelo educativo y deben tomar los cursos institucionales de formación a través del Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional. Consta de cuatro módulos: Metodología, Evaluación, Usos de Medios y Recursos y Andragogía. También pueden optar al Diplomado en Habilidades Docentes y/o al Diplomado en Docencia Superior, auto instructivos de financiamiento parcial en la UNAB e IEDE. No se visualizan acciones o programas de perfeccionamiento disciplinar.
- El concurso a cargos de gestión académica y la elaboración de productos de instrucción son otras formas de progresión.

INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

Dotación y uso de recursos.

- Las 18 sedes de la carrera cuentan con la infraestructura adecuada (aulas, laboratorios y servicios estudiantiles) para el servicio docente. En todas existen laboratorios específicos de la carrera, dotados de espacios y equipamiento para el normal desarrollo de las actividades prácticas intramuros.
- Los recursos computacionales y de bibliotecas son adecuados. Las bibliotecas disponen de personal calificado y de horarios de atención para las jornadas diurnas y vespertina. Los recursos bibliográficos, físicos y digitales están en cantidad suficiente para la carrera y pueden ser utilizados en una modalidad de biblioteca abierta que facilita las consultas.
- Existe un Centro de Simulación (sede Bellavista) pero no se describen otros tipos de recursos de simulación para las sedes de regiones.

Mecanismos para Reposición y Actualización.

- La Dirección de Escuela y las Direcciones Administrativas de Sede consolidan y canalizan la ejecución presupuestaria. de manera que se atienda la necesidad de reposición y actualización de infraestructura y equipamiento, insumos y mantención de los equipos e instalaciones, reposición y actualización de la bibliografía física y electrónica, satisfaciendo las demandas planteadas.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. La estructura organizacional y los mecanismos de sistemas de gestión corporativa, administrativa y financiera garantizan la viabilidad

económica de la carrera y la operatividad de los procesos académico-administrativos asegurando la sustentabilidad de la unidad.

2. La organización matricial de la institución y su cuerpo reglamentario definen claramente las funciones y ámbitos de responsabilidad del cuerpo directivo, el que muestra calificaciones y experiencia adecuada a sus cargos.
3. Existe un programa de perfeccionamiento docente institucional para la formación en metodologías de enseñanza aprendizaje y evaluación, acompañada de una política de postulación, selección y reclutamiento del cuerpo docente y los mecanismos de evaluación de su desempeño.
4. La carrera dispone en las sedes de laboratorios con los estándares de espacio y equipamiento adecuados para desarrollar las actividades prácticas. También disponen de recursos computacionales y de biblioteca suficientes para el uso permanente de los estudiantes.
5. El cuerpo académico bien valorado. Los estudiantes reconocen y valoran sus competencias profesionales, su compromiso con el aprendizaje de sus alumnos y su cercanía con ellos.
6. Existe una política institucional de gestión de campos clínicos que resguarda que los estudiantes efectúen sus prácticas intracurriculares y profesionales en servicios relacionados con su mención destacando la creación del Consejo Asesor integrado por representantes de centros de salud.

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. El número de alumnos por Jornada Completa Equivalente es muy alto. 2013: 179,8; 2014: 164,8 y 2015: 247,6. No se identifican razones sobre

el origen y comportamiento de este indicador ni tampoco se entrega esta relación por cada sede.

2. Se verifica en algunas sedes la necesidad de difundir, formalizar el funcionamiento del Comité Consultivo Docente de Sede y descentralizar el Consejo Asesor.
3. Aunque el perfil docente establecido por AIEP privilegia la experiencia laboral propia del ejercicio de la profesión, sería deseable la existencia de capacitaciones disciplinares formales para los docentes, las que no se constatan.
4. Aunque existe un Centro de Simulación (sede Bellavista), no se describen dotaciones de otros tipos de recursos de simulación en sedes de regiones, constituyendo una asimetría respecto de este recurso.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

PROPÓSITOS.

Especificidad de la Carrera.

- Los propósitos de la Carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería Mención Urgencia se encuentran definidos y alineados con los propósitos institucionales, los que son valorados, compartidos y conocidos por todos los diferentes actores de la Carrera y han sido bien socializados por diferentes canales.

El contexto Disciplinario, Profesional u Ocupacional.

- La carrera tiene conocimiento actualizado del medio profesional en que se inserta, conocimiento que se mantiene y retroalimenta a través de la experiencia profesional de sus docentes en su área de desarrollo. Esta característica enriquece el proceso de enseñanza, mejora la pertinencia

y sentido de realidad y acerca al medio los avances y desarrollo de la disciplina. Además, este conocimiento ayuda a regular los cupos de ingreso en cada sede. la Carrera mantiene una postura proactiva frente a los cambios de la sociedad y los avances del conocimiento para actualizar contenidos y modalidades de enseñanza aprendizaje (Ej. desarrolla actividades en laboratorios disciplinares como estrategia activa de aprendizaje para mejorar la preparación de los estudiantes, antes de enfrentar las prácticas en terreno)

Evaluación del logro de los propósitos.

- Existen mecanismos de seguimiento y evaluación de los avances y los resultados de la actividad formativa y para conocer el nivel de logro de los objetivos. La estrategia institucional de mejora permanente y los procesos de autoevaluación derivados de los procesos de acreditación han posibilitado establecer instrumentos correctivos y planes de mejora.

INTEGRIDAD.

La consistencia interna.

- Se evidencia que la carrera logra organizar y conducir sus procesos hacia la consecución de sus propósitos y objetivos observando y ajustándose a las normativas institucionales vigentes. Dispone de recursos, instalaciones y programas coherentes con los propósitos declarados, resguardando que el número de alumnos que ingresa esté de acuerdo con la infraestructura, número de académicos, presupuesto, cupos en campos clínicos y modelo educativo. Adopta sus decisiones basándose en información recabada según las directrices institucionales. Sin embargo, persisten problemas como bajas tasas de egreso oportuno y de titulación, retención y diferencias puntuales entre sedes.

La información y su difusión.

- La información que se entrega a los potenciales estudiantes es adecuada, completa y fidedigna siendo difundida a través de campañas y medios corporativos. Además, internamente, la Carrera cuenta con un sistema de información de buen nivel, que permite acceder a estadísticas en cualquier ámbito y nivel de procesos.

Los reglamentos y normativas internas.

- Existe una importante reglamentación que regula el funcionamiento y los procesos propios de la gestión de AIEP, sus escuelas, sedes y carreras. Están sujetas a constante revisión y se encuentran a disposición de la comunidad institucional, siendo comunicadas por diversos medios (sitio web, intranet, reuniones). Ello es conocido por los académicos y estudiantes.

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.

- El proceso de autoevaluación formal de la carrera se hizo ajustado al modelo institucional, generando espacios de reflexión e intercambio de experiencias en las distintas sedes, aunque los pares evaluadores constatan cierto desconocimiento y baja socialización de las conclusiones del proceso general de autoevaluación.
- Fue un proceso informado y participativo donde todos los actores - directivos, docentes, estudiantes, egresados/titulados y empleadores - jugaron un rol a través de encuestas, levantamiento de información, cuestionarios, focus group, etc., referidos a los procesos propios de la carrera y su relación con el marco y cultura institucional.
- El documento final resulta muy extenso, poco crítico, entrega información general en cada criterio por cada sede, restando claridad a la información presentada. Por otro lado, en la presentación de datos se

incluyen años anteriores a 2011 y a veces no aparecen datos de años entre 2011 y 2015. Por otra parte, no presenta directamente algunos indicadores como la deserción, ni da cuenta de las particularidades de cada sede, como número de profesores o número de estudiantes por jornada completa equivalente por sede, recursos de simulación o influencia del Consejo Asesor en cada sede.

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN.

1. Alta participación y socialización en relación a los contenidos y algunos aspectos del proceso de autoevaluación de la Carrera.
2. Los mecanismos de aseguramiento de la calidad de la carrera se sustentan en procesos administrativos y de gestión institucional consolidados, estandarizados y conocido en las sedes.
3. Existencia de un cuerpo reglamentario y normativo que regulan las actividades académicas y administrativas de la carrera, conocido por docentes y estudiantes a través de diversos medios de difusión.
4. Oferta académica responsable y coherente con las necesidades del mundo laboral, las demandas del sector salud y la capacidad institucional y la realidad local de cada sede.

DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN.

1. Si bien la carrera logra organizar y conducir sus procesos hacia la consecución de sus propósitos y objetivos observando y ajustándose a las normativas institucionales vigentes. Persisten problemas como bajas tasas de egreso oportuno y de titulación, retención (deserción) y otras diferencias entre sedes.

2. El Informe de Autoevaluación, aunque muy detallado en lo general, no da cuenta de las particularidades de cada sede, como número de profesores o número de estudiantes por jornada completa equivalente por sede, recursos de simulación o influencia del Consejo Asesor en cada sede.

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 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.

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 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 franco avance, aún es necesario profundizarlo.

La observación fue atendida.

1.3 “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.

1.4 “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 gran nivel de logro, pero aún se encuentra en desarrollo.

2. DIMENSION CONDICIONES DE OPERACIÓN

2.1 “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.

2.2 “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.

3. CAPACIDAD DE AUTOREGULACIÓN

3.1 “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.

3.2 “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 y avanza hacia la resolución total.

3.3 “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.

3.4 “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.

3.5 “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, 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 Urgencia del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería Mención Urgencia, 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:

- Calama; Diurna; Presencial
- Antofagasta; Diurna; Presencial
- Antofagasta; Vespertina; Presencial
- La Serena; Diurna; Presencial
- La Serena; Vespertina; Presencial
- San Felipe; Diurna; Presencial
- San Felipe; Vespertina; 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; Diurna; Presencial
- Bellavista; Vespertina; Presencial
- San Joaquín; Diurna; Presencial
- San Joaquín; Vespertina; Presencial
- Barrio Universitario; Diurna; Presencial
- Barrio Universitario; Vespertina; Presencial
- Rancagua; Diurna; Presencial
- Rancagua; Vespertina; Presencial

- San Fernando; Diurna; Presencial
 - San Fernando; Vespertina; Presencial
 - Curicó; Diurna; Presencial
 - Curicó; Vespertina; Presencial
 - Talca; Diurna; Presencial
 - Talca; Vespertina; Presencial
 - Los Ángeles; Diurna; Presencial
 - Concepción; Diurna; Presencial
 - Concepción; Vespertina; Presencial
 - Temuco; Diurna; Presencial
 - Osorno; Diurna; Presencial
 - Puerto Montt; Diurna; Presencial
 - Puerto Montt; Vespertina; Presencial
- c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Urgencia 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.

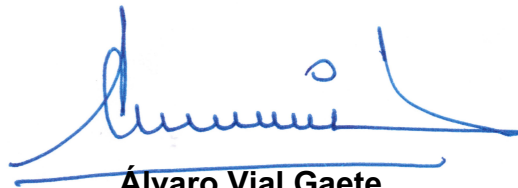
La Carrera tendrá la responsabilidad de informar los cambios en su oferta académica, según lo estipulado en la Circular N° 20 de la Comisión Nacional de Acreditación.



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.