

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 495

CARRERA DE TÉCNICO EN ENFERMERÍA MENCIÓN GERIATRÍA

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

**SEDES LA SERENA, BELLAVISTA, SAN JOAQUÍN, BARRIO
UNIVERSITARIO, RANCAGUA, SAN FERNANDO, CURICÓ, TALCA,
LOS ÁNGELES, CONCEPCIÓN, TEMUCO, OSORNO Y PUERTO
MONTT**

ENERO 2017

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 495

Carrera de Técnico en Enfermería Mención Geriatría

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 Geriatría 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 Geriatría del Instituto Profesional AIEP, por un plazo de 5 años.
6. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Geriatría del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 28 de octubre de 2016.
7. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 07, 08, 09, 10 y 11 de noviembre de 2016 y enviado a la institución con fecha 24 de noviembre de 2016.
8. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 19 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, es un Instituto Profesional; 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 Geriatría, objeto de este proceso de evaluación, pertenece a la Escuela de Salud la que se encuentra presente en 16 ciudades, teniendo 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 13 sedes desde La Serena a Puerto Montt. El plan de estudios es único para todas las sedes donde se imparte la carrera y las condiciones en que se dicta obedecen a un estándar común definido por la escuela. El modelo educativo de la carrera está alineado y sigue las directrices del modelo AIEP caracterizado por una formación basada en competencias.

La carrera, al momento de elaborar su informe de autoevaluación declara contar con 921 estudiantes en total, de los cuales, 380 corresponden a matrícula de inicio, 373 a estudiantes antiguos y 168 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

- La carrera ha construido un perfil de egreso claro, bien definido, conocido por estudiantes, docentes, empleadores y titulados, congruente y alineado con la misión, visión y propósitos de la institución y la escuela. Se obtuvo siguiendo lineamientos institucionales mediante el Manual de Diseño Curricular que estructura el proceso en diversos pasos como levantamiento de información desde la industria, la elaboración de un Mapa Funcional y un Diccionario de Competencias. Se actualiza en un proceso formal, participativo (docentes, titulados y empleadores) y periódico (cada 3 años) y es considerado el punto de convergencia entre los requerimientos del sector de desempeño laboral y la visión educativa de AIEP.

- Este perfil considera tres áreas de formación: Formación de especialidad (competencias específicas de la carrera); Formación general diferenciada (competencias generales que complementan la formación); Formación básica (competencias que desarrollan habilidades transversales a todos los estudiantes de AIEP). Es socializado por diversas vías (página web, intranet, folletería, charlas de inducción y otras). El 96,2% de los estudiantes reconoce conocerlo; el 96% de los docentes está de acuerdo en que está claramente definido; el 93,4% de los egresados señala que es identificable y el 94,7% de los empleadores que es bueno y adecuado a los requerimientos del medio laboral.
- El perfil de egreso vigente corresponde al plan 2015 de la carrera. En paralelo se mantiene el perfil de egreso 2007 para los estudiantes que ingresaron hasta 2014 y que por reintegro o retraso académico deciden permanecer con la malla anterior. Este último se extinguirá próximamente.

PLAN DE ESTUDIOS.

La organización del Plan de Estudios

- El Plan de Estudios de la carrera es coherente con los objetivos y misión de la unidad y del AIEP. Su definición es clara y ajustada al perfil de egreso. Es conocido. Existen mecanismos formales institucionales que cautelan su homogeneidad en las distintas sedes y está organizado en contenidos y extensión, de manera que asegure la consecución de aprendizajes y competencias que garanticen el logro del perfil de egreso.
- En la malla curricular se identifican las tres áreas de formación señaladas en el perfil de egreso: Formación de especialidad, General diferenciada y Básica. La malla se desarrolla a lo largo de 4 semestres, más un período de práctica profesional (300 h). Traducida en horas, la carrera tiene 1.974 horas lectivas, más las 300 horas de práctica profesional,

períodos en los cuales el estudiante adquiere las competencias necesarias para alcanzar el perfil de egreso definido. El 70% de las horas lectivas corresponden a módulos de formación de especialidad, que entregan la formación para desarrollar las competencias específicas de la carrera, poniendo énfasis en el aprender a hacer y en la integración entre teoría y práctica, desarrollando capacidades técnicas específicas que deben mantenerse a lo largo de toda la carrera. Adicionalmente, 342 y 252 horas se destinan a formación general diferenciada y a formación básica para el trabajo, respectivamente. Además, 642 horas de prácticas intracurriculares, que representan un 43% de la experiencia clínica en la formación, complementan la teoría con la práctica, poniendo en contacto al estudiante con situaciones reales, familiarizándose con materiales, equipos e instrumentos que utilizará en el mundo laboral. Completado el cuarto semestre se realiza la Práctica y adquieren todas las competencias declaradas en el perfil de egreso.

- Un punto importante en la mejora de la gestión de los procesos de prácticas clínicas fue la creación de la Subdirección de Campo Clínico. Es la encargada de coordinar y planificar las actividades académicas de las prácticas intracurriculares y práctica profesional de la escuela a nivel nacional, fortaleciendo la gestión de las rotaciones en los campos clínicos y la interacción de los niveles centrales de la institución con las sedes.
- La actualización curricular del 2015 incorpora 2 módulos: Introducción a la Farmacología y Administración de Medicamentos. En 2016 se incorpora la modalidad online en estos módulos (50% de clases online y 50% presencial) y los módulos de Formación para el Trabajo y Taller de Emprendedores se dictan en modalidad online. El impacto de estas modificaciones curriculares en el proceso de formación se podrá evaluar en 2018.

Los Contenidos de las Asignaturas

- La malla curricular comprende 27 módulos distribuidos en cuatro semestres. Los programas, contenidos y aprendizajes son consistentes con el Perfil de Egreso de la Carrera y se orientan a la consecución de las competencias declaradas. Los aprendizajes esperados se componen de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser). También describen el aprendizaje valórico que aporta el módulo al estudiante, la distribución de horas, la orientación metodológica, el tipo de evaluación, la bibliografía básica y el perfil del docente.
- Como el ingreso a la Carrera es abierto, los estudiantes presentan diferencias en su formación previa. Las brechas de conocimientos son detectadas al inicio por el Plan de Apoyo Integral para estudiantes nuevos y por la prueba de diagnóstico de Lenguaje y Comunicación (aplicada desde 2011) para diagnosticar las competencias de entrada en comprensión lectora, producción de textos y tipología textual. Las brechas detectadas son resueltas mediante acciones remediales, y tutorías, existentes en todas las sedes visitadas.

Los Métodos Pedagógicos

- El proceso de enseñanza-aprendizaje se centra en actividades que el estudiante debe desarrollar: estudio de casos, aprendizaje colaborativo y elaboración de proyectos que le permitan un acercamiento tangible al campo real y también jugar un papel activo que le facilite descubrir y construir conocimiento por sí mismo (resolución de problemas, casos, foros, exposiciones). Estas son algunas de las herramientas que permiten orientar la práctica docente hacia la implementación de una Propuesta de Transferencia al aula de actividades innovadoras con un alto contenido práctico. Esta planificación es aprobada por el jefe de área/carrera, cautelando que las estrategias metodológicas

implementadas en las actividades formativas respondan coherentemente a su modelo formativo.

- La duración de los cursos es suficiente para el logro de las competencias que integran el Plan de Estudios. Además de los tiempos asignados formalmente para actividades de taller, los estudiantes tienen la posibilidad de utilizar equipamiento y laboratorios en tiempos adicionales.

Cuerpo Académico

- Es requerimiento institucional que los docentes de la carrera estén vinculados al medio laboral, siendo ello una de las características del cuerpo docente. Los docentes están calificados para la docencia en aulas, laboratorios y campos clínicos siendo muy valorable su relación activa con el ámbito laboral. Existen mecanismos para perfeccionamiento docente a través de cursos de profundización.
- El 91% de los docentes han realizado cursos del Programa Perfeccionamiento Docente Institucional. Son evaluados institucionalmente y a través de la Encuesta Docente, aplicada semestralmente por los estudiantes, la que, por lo mismo, refleja también el grado de satisfacción de ellos.

Actualización Curricular

- Cuando por requerimientos institucionales, técnicos o de mercado es necesario introducir modificaciones al plan de estudios, ellas se sujetan a un proceso institucional formalizado contenido en el Manual de Diseño Curricular. La Dirección de Escuela recoge la información necesaria usando diversos mecanismos (informes de jefes de área/carrera, aportes de docentes, encuestas, focus group, egresados y otros actores) y presenta la solicitud formal de modificación del plan y programa de estudios a la Dirección Nacional de Escuelas, la que estudia la propuesta

y autoriza su ejecución desde la Dirección de Desarrollo Curricular y Evaluación. Las modificaciones menores entran en vigencia al semestre siguiente de la solicitud y aprobación formal.

- Cada tres años se realiza una validación del perfil de egreso. A raíz del proceso de acreditación anterior se implementó el módulo Introducción a la Farmacología y Administración de Medicamentos.

EFFECTIVIDAD DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Criterios de Admisión

- El proceso de admisión AIEP tiene normas establecidas (Política de Admisión y Matrícula de Estudiantes Nuevos) y es coherente con los propósitos institucionales de inclusión, promoviendo un sistema informado y transparente de una política de admisión no selectiva de acceso a la formación técnica. Las vacantes se definen anualmente de acuerdo a las normas establecidas el documento Procedimiento de Provisión de Vacantes por sede, teniendo presente la disponibilidad de campos clínicos.

Progresión

- El modelo educativo de AIEP busca que los estudiantes alcancen la titulación dentro de un tiempo razonable. Tiene políticas institucionales orientadas a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, a disminuir las causales de deserción y a favorecer la conclusión de sus procesos formativos.
- La Carrera aplica un sistema de detección precoz y diagnóstico por asignatura. Apoya a los estudiantes en la búsqueda de solución a situaciones que los lleve a abandonar la Carrera. Además, existe apoyo académico mediante remediales, tutorías, guías de trabajo, de estudio y apoyo psicológico.

- Existe un proceso de titulación reglamentado, con normas bien establecidas y sociabilizado por diversas vías institucionales.
- Los porcentajes de aprobación de la carrera por sede son heterogéneos, pero sobre el 70%. Los módulos críticos son de primer año: Anatomofisiología Aplicada, Taller de Enfermería Básica y Primeros Auxilios y Atención Prehospitalaria del Trauma, con tasas de reprobación del 19 al 22%.
- Del 2013 al 2015 la carrera tiene una tasa de retención promedio de 82,4%, siendo Bellavista, San Joaquín y Rancagua las sedes con las tasas más bajas 57,9, 55,2, y 62,7%, respectivamente.
- La estimación de riesgo de deserción se realiza de forma semanal para cada uno de los estudiantes aplicando un sistema tipo semáforo (rojo mayor riesgo). Las sedes Bellavista, San Joaquín y San Fernando presentan los mayores porcentajes de estudiantes en riesgo (22 al 27%). La deserción obedece mayoritariamente a razones, económicas, vocacionales y asistencia.

RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Seguimiento de los Procesos Formativos

- En relación a los resultados del proceso de formación, el informe de autoevaluación señala que la duración de los estudios, las tasas de egreso y titulación de la carrera y la empleabilidad, se comparan favorablemente con los que se presentan las carreras similares. Sin embargo, las tasas promedio de egreso y titulación para las cohortes 2010 al 2012 al 5to. año de iniciados los estudios son de 44,6% y 43,5% respectivamente (Tabla 38, pág. 101 informe autoevaluación).
- La duración real de la carrera es de 6,1 semestres.

- Del 2012-2014, la empleabilidad para titulados de la escuela fue 87, 91 y 84%. El 65% demora menos de un año en conseguir empleo y el 40% lo hace en un máximo de 3 meses (pág. 103 Informe Autoevaluación).
- Colabora en el seguimiento la Dirección de Desarrollo Profesional. Su misión es potenciar la vinculación con empleadores y mantener contacto con titulados y egresados mediante un nexo institucional. Funciona en coordinación y con el apoyo de la Dirección Nacional de Escuelas y la Dirección Nacional de Vinculación con el Medio.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Desarrollo Académico

- La Política de Vinculación con el Medio de la institución busca establecer relaciones de colaboración bidireccional con los actores de la salud, a través de la conformación del Consejo Asesor de Escuela, que trabaja conjuntamente con la unidad en el desarrollo de actividades de vinculación y fortalecimiento académico, con la visión desde el campo laboral. Este Consejo está formado por representantes de 5 instituciones de salud (CRS CORDILLERA, PUC, COANIQUEM, HOSPITAL TALAGANTE más la Directora Salud AIEP). Si bien representa un avance, este Consejo no se replica en las sedes y es un organismo que funciona más bien a nivel centralizado.
- La relación del cuerpo docente con el medio profesional de la Carrera favorece la vinculación con el medio.
- Existe una política institucional de vinculación con titulados.
- También existen actividades de apoyo a la comunidad: participación en colectas nacionales, con COANIQUEM, ferias laborales.

- La dirección de Desarrollo Profesional de AIEP contribuye con información para aumentar los niveles de empleabilidad de titulados y acortar el tiempo de inserción laboral.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. El Perfil de Egreso está claramente definido. Es congruente con la misión y visión AIEP que incluye el sello institucional y el de la escuela de salud y gobierna las acciones docentes. Su actualización se sujeta a protocolos y debidamente normados, es periódica y participativa.
2. El Plan de Estudios de la carrera es coherente con los objetivos y misión de la unidad y del AIEP. La institución tiene mecanismos formales que cautelan su homogeneidad a través de las distintas sedes. La distribución de horas teóricas y prácticas es coherente con el carácter de la carrera.
3. La Política de Admisión y Matrícula de Estudiantes Nuevos es coherente con los propósitos institucionales de inclusión.
4. La institución cuenta con instancias y sistemas de diagnósticos de saberes de los estudiantes que ingresan, ofreciéndoles mecanismos remediales en las áreas críticas detectadas.
5. Existe vinculación formal con el medio profesional en una relación estable y periódica con el sector de empleadores y pares externos.
6. El cuerpo académico es bien valorado por estudiantes. Está vinculado al medio profesional, tiene oportunidades de perfeccionamiento pedagógico.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. 77,5% de la capacidad docente es contratado por horas. No se conoce el número de docentes por sede.
2. Si bien se implementó un sistema de seguimiento de egresados, no se aprecia una mayor formalización y profundidad de seguimiento de los egresados con generación de indicadores. Debilidad detectada y formalizada por la carrera en su plan de mejoras.
3. Los porcentajes de aprobación por asignaturas de la carrera por sede es heterogéneo, sobre el 70%, siendo más bajos en las sedes Bellavista, Los Ángeles y San Joaquín.
4. Las sedes Bellavista, San Joaquín y San Fernando presentan los mayores porcentajes de estudiantes en riesgo académico (22 al 27%).
5. Bajas tasas de titulación y egreso oportunos. Las tasas promedio de egreso y titulación para las cohortes 2010 al 2012 son bajas (44,6 y 44% respectivamente), fenómeno detectado en proceso de acreditación anterior y reconocido por la Institución. Está incluido en el plan de mejoras.
6. La duración real de la carrera continúa extendida (6,1 semestres).

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La adecuación de la Estructura Organizacional

- Existe una organización institucional definida que ha adoptado una estructura de matriz centralizada como uno de los mecanismos de

aseguramiento de la calidad. Esta estructura matricial genera niveles de coordinación y comunicación directa entre las áreas funcionales del nivel central y las áreas equivalentes de cada sede, permitiendo la aplicación de políticas, procesos y mecanismos de aseguramiento de la calidad medibles y gestionables en todas las sedes en forma oportuna y cautelando que el funcionamiento sea homogéneo y comparable entre ellas. La descentralización de la toma de decisiones en las sedes se refiere a los ámbitos que no afectan la homogeneidad y calidad de los servicios educacionales.

- Administrativamente, la carrera cuenta con jefes de área y carrera en cada sede, agregándose un equipo directivo a nivel nacional compuesto por el Director de Escuela, Subdirector de Escuela y Subdirector de Campo Clínico.
- En este modelo matricial, la responsabilidad final de la gestión de la escuela corresponde al director de escuela (a veces en colaboración con el subdirector) observando las directrices de la Dirección Nacional de Escuelas de la Vicerrectoría Académica. En lo académico, la escuela tiene una relación funcional con las jefaturas de área/carrera dependientes y con dependencia de las direcciones académicas de sedes.
- Todos los aspectos de funcionamiento de la Carrera están bien regulados y normados en reglamentos y políticas que determinan procedimientos específicos para cada actividad, junto con instancias de solución de problemas. También se define la estructura de toma de decisión y el balance entre la autonomía de la unidad y la dependencia de la institución, que se perciben como adecuados para los propósitos de la Carrera.

Las calificaciones del Cuerpo Directivo

- Los directivos tienen las calificaciones necesarias y los antecedentes apropiados para desempeñarse eficaz y eficientemente en sus cargos.
- El cuerpo docente cumple con el perfil establecido por la institución. Su clasificación es bienal, centralizada en la Vicerrectoría Académica. Se aplica a todos los docentes, considerando 4 niveles de clasificación: A, B, C, y D. Se accede a los niveles dependiendo de la ponderación obtenida en cinco criterios definidos en la reglamentación pertinente.

Los mecanismos de participación y comunicación en la Comunidad Académica

- Institucionalmente, existen mecanismos y vías establecidos de participación y comunicación de los docentes de la Carrera. Se constata que existen buenas relaciones entre los profesores y un clima laboral positivo entre colegas / institución / estudiantes. Estos últimos reconocen el buen clima de la Carrera y la buena disposición de los profesores para atenderlos.

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

- La Institución, con su estructura organizacional y sistema de gestión corporativa, y por extensión la Carrera, cuentan con mecanismos que aseguren la adecuada disponibilidad de recursos. La Vicerrectoría de Operaciones desarrolla un plan maestro que considera espacios físicos y equipamiento y reposiciones, generando soluciones de acuerdo con los estándares establecidos por AIEP.

RECURSOS HUMANOS

Tamaño y composición de los Recursos Humanos

- La escuela cuenta con un equipo idóneo para gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyado por una dotación administrativa adecuada para el normal funcionamiento.
- El hecho que existan evaluaciones desde la jefatura directa, desde la escuela, desde los docentes y los estudiantes, ofrece una visión integral de los distintos ámbitos de desempeño y un compromiso institucional de estos actores.
- El 2015, 138 académicos (4 con posgrado) realizan docencia transversal en las 4 menciones. De ellos, 7 son jornada completa, 24 de media jornada y 107 contratados por hora. Esto significa que el 77,5% de la capacidad docente es contratada por horas (Tabla 8, formulario C). No se consigna el número de docentes por sede.
- El cuerpo docente está vinculado al sector laboral. Su reclutamiento y selección obedece a un perfil establecido y a procesos formales que aseguren el cumplimiento de este perfil. Ello asegura la calidad de la docencia al integrar diversos aspectos del desempeño profesional.
- Los alumnos reconocen que sus profesores están siempre disponibles para atenderlos y orientarlos. La evaluación del cuerpo académico de la carrera es muy bien valorada al igual que su experiencia profesional.

Políticas de gestión de los Recursos Humanos

- Las sedes, con su director académico y jefes de área/ carrera, bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva de sede, son responsables de la identificación de futuros docentes que cumplan con los perfiles establecidos. Los interesados utilizan el Portal de Postulación Docente para acceder al proceso de selección. Este proceso se realiza en cada sede antes de la fecha de inicio de cada semestre. Contempla la verificación de las competencias mínimas establecidas por la

Vicerrectoría Académica y otros establecidos por AIEP y requerimientos propios de la realidad de la sede.

- La evaluación de los docentes es un proceso sistemático y, a su vez, un mecanismo de aseguramiento de la calidad. Cuenta con dos instancias de evaluación: la supervisión docente en aula y la evaluación de los estudiantes, sistemática y anónima, que incluye validez técnica, aprendizaje en el aula, desempeño y características personales. Los docentes cuentan con buenas calificaciones: promedio 5,7, 6,2 y 6 para los años 2013 al 2015.
- El número de alumnos por Jornada Completa Equivalente ha sido irregular: desde 4,1 el 2003 a 31,2 el 2014 y 29,5 el 2015. No se expresan razones sobre el comportamiento de este indicador, ni tampoco de esta relación por cada sede.

Formación y desarrollo del cuerpo docente

- Existe el Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional que es una capacitación articulada de cuatro módulos. Se imparte en modalidad online, lo que facilita la capacitación dada la vinculación laboral de los docentes. Más del 90% ha accedido al menos a uno de esos módulos.

INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

Dotación y uso de recursos

- La dotación de recursos materiales es suficiente en cantidad para atender a los estudiantes de la Carrera. La calidad del equipamiento y las instalaciones es apropiada para satisfacer las demandas estudiantiles, aunque en la sede Puerto Montt los espacios destinados a biblioteca y a estudiantes son reducidos.

- La Carrera dispone de salas para atender la docencia con dotación adecuada de equipamiento. Existe también laboratorios de computación dotadas de equipamiento en número y calidad adecuados.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. Estructura organizacional-financiera que asegura la viabilidad, sustentabilidad y continuación de la carrera.
2. Cuerpo docente inserto activamente en el ámbito laboral permite una mejor vinculación con éste. Responde al perfil requerido por la carrera y está comprometidos con el modelo educativo.
3. Dotación material permite el funcionamiento normal de la carrera.

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. Aunque el perfil docente establecido por AIEP privilegia la experiencia laboral propia del ejercicio de la profesión, que los habilite para transferir en su práctica educativa problemáticas con contexto laboral, sería deseable la existencia de capacitaciones disciplinares formales para los docentes, las que no se constatan.
2. La relación número de alumnos por Jornada Completa Equivalente ha sido cambiante y con tendencia a desmejorar: desde 4,1 el 2003 a 31,2 el 2014 y 29,5 el 2015, sin que se expresan razones.
3. Existe asimetría en la dotación de recursos de simulación entre las sedes

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

PROPÓSITOS

Especificidad de la Carrera

- La Institución ha definido una estructura, organización, políticas, cuerpos reglamentarios y mecanismos de funcionamiento que permite a la carrera alcanzar la misión, visión y los propósitos institucionales declarados.

INTEGRIDAD

La consistencia interna

- Los propósitos y objetivos de la Carrera están bien definidos y socializados. Orientan las decisiones que se adoptan en la unidad académica. Se basan en información obtenida acerca de las condiciones en que se desarrolla el Plan de Estudios y los aspectos administrativos.
- La estructura organizacional de gestión académica de la institución permite el seguimiento efectivo de proyectos, planes de acción y también apoyar la actividad académica.
- Otros espacios como el Consejo de Escuela, Comité de Docencia y Comité Académico de sede, establecidos institucionalmente, dan continuidad a los propósitos y objetivos de la Carrera, permitiendo que las decisiones adoptadas en la unidad académica proporcionen resultados consistentes.
- El número de matrículas por sede está dado por los cupos que haya en los campos clínicos. En cada sede hay un encargado de coordinar los campos clínicos. Junto con la jefatura de la carrera, establecen la matrícula anual.

La información y su difusión

- La Institución lleva a cabo el proceso de difusión de la carrera a nivel nacional. Cada sede se encarga que esto se ejecute, agregando, si procede, iniciativas particulares de cada sede. Esta información es adecuada.

Los reglamentos y normativas internas

- La institución dispone de una intranet que tiene toda la información de los estudiantes, lo que es reconocido positivamente por estudiantes y docentes. El cuerpo de reglamentos, normas y políticas es amplio y considera todos los aspectos administrativos y académicos necesarios para el funcionamiento de la carrera, la Escuela y el propio Instituto.

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

- El proceso de autoevaluación de la carrera fue liderado desde el Comité institucional de Autoevaluación de Carreras, con la ayuda del Comité Central de Autoevaluación y los Comités Locales por cada sede. Fue socializado en cada sede y entre los estamentos participantes. Éstos tuvieron activa participación en la fase de recolección de datos, en la aplicación de las encuestas, las que se administraron vía online. Cada sede tenía un número determinado de encuestas que responder, cuidando de completar dicho número yendo a los campos clínicos a recabar la información. Las respuestas dadas por estamento y en cada sede fueron procesadas a nivel central.
- El resultado final es un documento muy extenso, poco crítico, que entrega información general detallada de la Institución. Sin embargo, entrega información de manera muy general en cada criterio y por cada sede, dificultando la interpretación de los datos. Por otra parte, no cuenta de las particularidades de cada sede como número de profesores por sede, espacios en biblioteca y casino en algunas de ellas (Puerto Montt

y Los Ángeles) o bien si todas las sedes tuvieron el mismo período de elaboración de su informe de autoevaluación.

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. La institución tiene una estructura, organización, mecanismos, políticas y normativas que le permite llevar a cabo los propósitos y metas declaradas.
2. La institución ha logrado sistematizar e implementar procesos administrativos y de gestión estandarizados para todas las sedes.

DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. Existen particularidades puntuales en algunas sedes (P Montt, Concepción, Los Ángeles) que inciden en la formación del talento humano o en aspectos administrativos como (espacios físicos y ejecución operacional) que deberían ser analizados.
2. El Informe de Autoevaluación no recoge las particularidades de cada sede, como algunos datos y aspectos que inciden en la satisfacción y confort estudiantil, como el disponer de espacios físicos, la cantidad de profesores y la relación estudiantes/jornadas completas equivalentes.
3. En las entrevistas con los docentes, especialmente de las sedes Puerto Montt y Los Ángeles, se constata bajo conocimiento del Reglamento Académico.

PLAN DE MEJORA

- El plan de mejora contempla 5 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 corresponden a debilidades identificadas por los pares evaluadores.

AVANCES RESPECTO AL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR

1. DIMENSION PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

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 avance, aún no evidencian verificadores claros y conocidos por todos los integrantes de la comunicad académica. 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 un buen 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”.

Consejo: 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”.

Consejo: 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”.

Consejo: 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”.

Consejo: 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”.

Consejo: 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”.

Consejo: 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: 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.

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 y 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 Geriatría del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería Mención Geriatría, 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:

La Serena; Diurna; Presencial

Bellavista; Vespertina; Presencial

San Joaquín; Diurna; Presencial

Barrio Universitario; Vespertina; Presencial

Rancagua; Diurna; Presencial

Rancagua; Vespertina; Presencial

San Fernando; Diurna; Presencial

Curicó; Diurna; Presencial

Talca; Vespertina; Presencial

Los Ángeles; Diurna; Presencial

Concepción; Diurna; Presencial

Temuco; Diurna; Presencial

Osorno; Diurna; Presencial

Puerto Montt; Diurna; Presencial

- c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Enfermería Mención Geriatría 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.



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

Álvaro Vial Gaete

**DIRECTOR EJECUTIVO
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**