



**INFORME FINAL DE  
EVALUACIÓN EXTERNA**

**CARRERA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**(UANCV), JULIACA, PERÚ**

## **ÍNDICE**

### **1.- OBJETO Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN REALIZADA**

### **2.- FICHA DE DATOS DEL CENTRO EVALUADO**

### **3.- INTRODUCCIÓN**

**3.1 Composición de la Comisión de Evaluación Externa. Presentación y descripción del proceso de evaluación externa desarrollado**

**3.2 Valoración de la composición y método de trabajo de la Comisión de Acreditación**

### **4.- PROCESO DE EVALUACIÓN**

**4.1 Resultado del proceso de evaluación**

**4.2 Valoración de las directrices y elementos. Análisis de los puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora**

### **5.- OBSERVACIONES ADICIONALES**

### **6.- DISPOSICIONES FINALES**

## 1.- OBJETO Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN REALIZADA

El principal objeto de la evaluación realizada por parte de la Comisión de Evaluación Externa radica en comprobar el grado en el que el sistema de gestión creado en la **Carrera Académico Profesional de Enfermería** de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en Juliaca, Perú, logra garantizar la calidad del programa de la Carrera Académico Profesional de Enfermería analizando su capacidad para la revisión, actualización y mejora de los programas formativos ofrecidos.

Los objetivos perseguidos por la evaluación externa realizada se centraron en los siguientes aspectos:

- Lograr determinar el grado de conformidad del sistema de gestión creado por parte de la Carrera Académico Profesional de Enfermería con los criterios de evaluación establecidos previamente a través de las siguientes directrices:

- Proceso de enseñanza-aprendizaje
- Recursos humanos
- Recursos para el aprendizaje
- Evaluación de los aprendizajes
- Información
- Relación de la institución con el entorno y la sociedad en general
- Investigación
- Órganos de gobierno

- Evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables a las actividades desarrolladas por la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

- Evaluar la eficacia general del sistema creado por la Carrera Académico Profesional de Enfermería para lograr los objetivos especificados y su capacidad de mejora continua.

El **alcance** de la evaluación realizada incluyó todos los procesos desarrollados por la **Carrera Académico Profesional de Enfermería** para dar cumplimiento a las directrices establecidas.

## 2.- FICHA DE DATOS DEL CENTRO EVALUADO

<b>Universidad</b>	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV)
<b>Centro evaluado</b>	Carrera Académico Profesional de Enfermería en la Facultad de Ciencias de la Salud de la UANCV en Juliaca
<b>Director/a</b>	Dra. Maryluz Cruz Colca
<b>Responsable</b>	Dra. Maryluz Cruz Colca
<b>Dirección</b>	Ciudad Universitaria, Km. 8 de la carretera Juliaca- Puno
<b>Teléfono</b>	(051)601105
<b>Dirección de correo electrónico</b>	mcruz69c@hotmail.com
<b>Carreras que se imparten en el centro</b>	En la Facultad de Ciencias de la Salud, en Juliaca, se imparten las siguientes carreras: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrera Académico Profesional de Enfermería</li> <li>- Carrera Académico Profesional de Odontología</li> <li>- Carrera Académico Profesional de Obstetricia</li> <li>- Carrera Académico Profesional de Farmacia y Bioquímica</li> <li>- Carrera Académico Profesional de Medicina Humana</li> </ul>
<b>Fecha de aprobación del informe de autoevaluación</b>	22/07/2013
<b>Fecha de entrega del informe de autoevaluación</b>	19/07/2013
<b>Fecha de realización de la visita externa</b>	03/10/2013 y 04/10/2013
<b>Fecha de emisión del informe provisional</b>	20/11/2013
<b>Fecha de emisión del informe final</b>	04/12/2013

### 3.- INTRODUCCIÓN

#### 3.1 Composición de la Comisión de Evaluación Externa. Presentación y descripción del proceso de evaluación externa desarrollado

La Comisión de Evaluación Externa constituida para la realización de la evaluación de la **Carrera Académico Profesional de Enfermería** de la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca, está conformada por los siguientes profesionales:

- Presidente: Dr. Pablo Díez Baños (Catedrático de Sanidad Animal- USC)
- Vocal académico: Dr. Victor Arce Vazquez (Titular de universidad de Fisiología - USC)
- Vocal profesional: Beatriz Cuevas Durán (Licenciada en Odontología, Clínica Privada)
- Vocal estudiante: Pedro Macía Rivas (6º Curso, Licenciatura en Medicina - USC)
- Secretaria: María Carmen Fernández Montes (Técnico de programas- ACSUG)

USC: Universidade de Santiago de Compostela

ACSUG: Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia

El **plan de trabajo** seguido por la Comisión de Evaluación Externa se describe a continuación:

- Inicio de la evaluación:
  - Designación del presidente y del equipo de evaluadores que conformarán la Comisión. Aprobación del nombramiento por parte de la CGIACA.
  - Definición de los objetivos, el alcance, los criterios y las directrices a utilizar en el proceso de evaluación, así como la estrategia de trabajo a seguir para la realización de la evaluación, teniendo en cuenta tanto experiencias anteriores como la retroalimentación de la información aportada por los evaluadores.
  - Realización de una reunión inicial formativa para presentar a los evaluadores la guía de evaluación externa y comunicar el método de trabajo a desarrollar.
- Análisis y revisión documental por parte de los miembros de la comisión:
  - Revisión individual del informe de autoevaluación facilitado por la Carrera Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca, con la intención de analizar el grado de cumplimiento de los requisitos exigidos, solicitando si fuese preciso registros o evidencias y determinación de su adecuación respecto a los criterios del proceso de evaluación definidos y emisión de un informe preliminar individual de evaluación externa.
- Preparación de las actividades IN SITU de evaluación:

- Preparación preliminar, por parte de cada uno de los evaluadores externos, del “Plan de evaluación” propuesto:
  - Propuesta individual de contenidos para la elaboración de listas de verificación y planes de muestreo.
  - Análisis de los formularios para el registro de información (evidencias de apoyo, hallazgos y registros de las reuniones) y propuesta de mejora.
- Reunión de consenso:
  - Puesta en común de los aspectos analizados individualmente por los evaluadores (creación de informes preliminares y propuesta de contenidos para las actividades in situ del proceso de evaluación), con el fin de desarrollar una estrategia de trabajo consensuada para la evaluación “in situ”.
  - Preparación de los documentos de trabajo a utilizar en la evaluación “in situ”.
    - Informe de evaluación previa consensuado.
    - Plan de evaluación consensuado.
    - Lista/s de verificación y planes de muestreo comunes.
    - Análisis común de los formularios que serán utilizados para el registro de información (evidencias de apoyo, hallazgos y registros de reuniones).
    - Definición de roles a seguir durante la evaluación “in situ” para la realización de las siguientes actividades de la evaluación:
      - Reunión de apertura.
      - Comunicación durante el proceso de evaluación.
      - Papel y responsabilidades de los observadores y personal entrevistado durante la evaluación.
      - Recopilación y verificación de la información.
      - Generación de hallazgos de la evaluación.
      - Preparación de las conclusiones.
      - Realización de la reunión de cierre.
      - Preparación, aprobación y distribución del informe de evaluación.
    - Finalización de la auditoría y realización de las actividades de seguimiento posteriores.
- Evaluación in situ:

Una vez procesada toda la información, y tras la puesta en común por parte de la comisión de evaluación, se procede a preparar la fase de evaluación in situ, creando para ello listas de chequeo y planificando una serie de entrevistas con el objeto de obtener las evidencias necesarias para conocer la situación real de la organización.

La fase presencial de la evaluación tuvo lugar los días **3 y 4 de octubre de 2013**, en las instalaciones de la Carrera Académico Profesional de Enfermería en la Facultad de Ciencias de la Salud en Juliaca, Perú.

A lo largo de estas dos jornadas se siguió el **programa de visita**, que a continuación se relaciona:

<b>DÍA</b>	<b>HORARIO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<b>03 de octubre de 2013</b>	08.00-08.30	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del presidente de la Comisión de Acreditación
	08.30-09.15	Reunión con el Equipo Directivo
	09.15-10.45	Visita guiada a las instalaciones (aulas/laboratorios)
	10.45-11.45	Estudio de la documentación solicitada. Análisis de las evidencias/Café
	11.45-12.45	Reunión con la Comisión de Acreditación
	12.45-13.30	Visita a la Biblioteca y audiencia con el responsable de este servicio
	13.30-14.15	Reunión con el Personal Académico
	14.15-16.15	Almuerzo
	16.15-17.15	Reunión con el estudiantado
	17.15-17.45	Reunión con los/as egresados/as
	17.45-18.15	Reunión con el Personal Administrativo
<b>04 de octubre de 2013</b>	18.15-18.45	Reunión con investigadores, grupos de investigación y responsables de investigación
	08.00-08.30	Reunión con los empleadores
	08.30-09.15	Audiencia pública
	09.15-11.30	Visita guiada a centros de prácticas (hospitales)
	11.30-13.00	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa
	13.00-14.00	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Acreditación. Informe oral
14.00	Despedida de la Comisión	

En el programa de la visita se realizó una pequeña variación con respecto a lo propuesto inicialmente, adelantando las reuniones previstas en la segunda jornada.

La Comisión de Evaluación Externa quiere destacar la buena organización y la disponibilidad en todo momento por parte de los responsables de la planificación de la visita. La coordinación durante la realización de las visitas y entrevistas con los distintos grupos de interés fue excelente. Todas las

reuniones se desarrollaron según la planificación acordada, asistiendo en general, todas las personas propuestas para las entrevistas, las cuales demostraron una gran implicación y un gran interés en la mejora continua de la carrera y de la universidad.

Como resultado del proceso de evaluación in situ, la comisión consensó un informe oral previo, dirigido al personal de la organización, a sus técnicos y fundamentalmente a sus directivos, con el objeto de transmitir el grado de cumplimiento de las directrices de evaluación establecidas y aclarar las deficiencias detectadas. Este primer informe oral fue expuesto a la Comisión de Acreditación por parte del presidente de la Comisión de Evaluación Externa.

➤ Reunión de consenso para la elaboración del informe provisional:

Una vez finalizada la auditoría in situ, la Comisión de Evaluación Externa celebró una reunión en la sede de la ACSUG el 22 de octubre para la puesta en común y el análisis de todas las evidencias obtenidas durante la visita y a lo largo del proceso. Así como la elaboración del informe provisional de evaluación externa, que pretende ser un instrumento para la presentación de los resultados, argumentado y fundamentado en las evidencias detectadas por los miembros de la comisión durante el proceso desarrollado.

➤ Elaboración del informe final:

Una vez transcurrido el periodo de alegaciones y recibido el plan de mejoras elaborado por la Carrera Académico Profesional de Enfermería. La Comisión de Evaluación Externa procede a la elaboración y emisión del informe final de evaluación.

### 3.2 Valoración de la composición y método de trabajo de la Comisión de Acreditación

La composición de la Comisión de Acreditación de la **Carrera Académico Profesional de Enfermería**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca, se incluye de forma detallada en el informe de autoevaluación remitido por la carrera. Se indica que, dicha Comisión de Acreditación fue aprobada a través de la Resolución N° 063-2013-D-CFCS-UANCV, por la Facultad de Ciencias de la Salud, constituida por los siguientes miembros:

- Decana: M. Sc. Amparo Chambi Catacora
- Directora: Dra. Maryluz Cruz Colca
- Miembro: Mag. Gabriela Arias Luque
- Miembro: Mag. Teresa Ramos Rojas
- Miembro: Lic. Dora Cota Choque
- Miembro: Mag. Willy Omar Sucapuca Ardiles
- Representante estudiantil: Est. Daysi Verastegui
- Representante estudiantil: Est. Carlos Mamani Gomez



- Representante egresados: Lic. Amanda Coronado Prieto
- Representante de grupo de interés: Lic. Elibeth Villafuerte Bernedo
- Representante administrativo: Sec. Elsa Rodriguez

Dentro de la comisión de acreditación, se ha creado una subcomisión constituida por la Dra. Maryluz Cruz Colca y el Mag. Willy Omar Sucapuca Ardiles. La función principal de dicha subcomisión ha sido la de actuar como coordinadores principales del proceso de autoevaluación de la carrera.

Se observa una representación adecuada de los distintos grupos de interés en la composición de la Comisión de Acreditación. Asimismo, la Comisión de Evaluación Externa ha constatado durante la visita externa la participación activa de todos los componentes de la Comisión de Acreditación en la elaboración del informe de autoevaluación y su implicación en el proceso de mejora continua de la carrera. La mecánica de trabajo por parte de la Comisión de Acreditación ha sido la de asignar responsabilidades según áreas/directrices para la elaboración del informe de autoevaluación, donde cada responsable de área/directriz se encargaba de canalizar la información de su área/directriz a través de los miembros de la subcomisión.

Durante la visita a las instalaciones del centro, así como durante las entrevistas con los distintos grupos de interés se ha evidenciado como el proceso de evaluación ha sido debidamente publicitado.

Una vez finalizada la visita y las entrevistas con los distintos grupos de interés se procedió a la exposición del informe oral, por parte del Presidente de la Comisión de Evaluación Externa dirigido a la Comisión de Acreditación, conforme a lo reglamentado por la ACSUG en la *Guía de Evaluación de los Centros Universitarios Externos al Sistema Universitario Español*, en el que se señalaron en líneas generales diversas fortalezas y debilidades para cada una de las 8 directrices. A continuación, los miembros de la Comisión de Evaluación Externa aclararon diversas cuestiones planteadas por miembros de la Comisión de Acreditación acerca de algunas de las debilidades comentadas, así como sobre dudas existentes sobre el proceso.

La Comisión de Evaluación Externa quiere destaca de manera especial:

- la disponibilidad y colaboración por parte del equipo directivo, comisión de acreditación y demás miembros participantes en el proceso de autoevaluación.
- la asistencia de todos los grupos de interés y su participación activa y fundamentada sobre los distintos aspectos o cuestiones tratadas en las entrevistas, poniendo de manifiesto la implicación de los mismos en la mejora continua de la carrera.
- la identificación de todos los miembros pertenecientes a los distintos grupos de interés con la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- la asistencia y participación de los "promotores de salud" en la audiencia pública, aportando un punto de vista muy valioso sobre el estado sanitario de la población, así como de la importancia de los egresados de enfermería en ese sistema.

- el trabajo previo de autoevaluación realizado durante el año 2009, poniendo de manifiesto el compromiso con la mejora continua de la carrera.

#### 4.- PROCESO DE EVALUACIÓN

##### 4.1 Resultado del proceso de evaluación

La Comisión de Evaluación Externa, una vez examinada la documentación y realizada la visita a la Carrera Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca, emite una valoración global **POSITIVA condicionada a la implantación del plan de mejoras** presentado por la Carrera, tomando como base las propuestas recogidas en este informe. Esta comisión asume las acciones de mejora propuestas por la carrera a raíz del análisis realizado en el informe de autoevaluación y como tales deben de ser consideradas en su Plan de Mejora.

Dicho plan de mejoras está compuesto por las acciones de mejora desarrolladas donde se incluya el nivel de cumplimiento y será remitido anualmente, para su revisión, a la ACSUG. Se recomienda estructurar los planes de mejora de manera que como mínimo se contemplen los siguientes campos: denominación de la propuesta, punto débil detectado, ámbito de aplicación, responsable de su aplicación, objetivos específicos, tareas/actuaciones a desarrollar, periodo de ejecución, recursos/financiación, beneficios esperados, responsable de seguimiento, indicadores de ejecución y otros campos que se consideren oportunos.

El contacto se realizará directamente con la secretaria de la Comisión de Evaluación Externa de la ACSUG, quien procederá al envío de dicho plan de mejoras a la Comisión para su revisión y seguimiento del mismo antes de la renovación del certificado de calidad.

Al cabo de tres años, mediante un nuevo proceso de evaluación, se comprobará la ejecución efectiva de dichas acciones y su incidencia en la mejora continua de la Carrera Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca.

A los seis años se renovará, si procede, tras la realización de un nuevo proceso de evaluación, el certificado de calidad de la Carrera Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca, conforme a los estándares europeos (Criterios y directrices para la garantía de calidad en el espacio europeo de educación superior. European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA). 2005) para la garantía interna de calidad de centros de educación superior.

## 4.2 Valoración de las directrices y elementos. Análisis de los puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

### 1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

#### 1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público

Las evidencias demuestran que existe una planificación estratégica de la institución (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural (Plan Estratégico Institucional de la UANCV (2009-2013)). Dicho Plan Estratégico está aprobado por Resolución Rectoral. El Plan Estratégico Institucional 2009-2013 UANCV, establece los objetivos estratégicos, operativos y acciones primordiales que la UANCV debe realizar a medio plazo, buscando aportar e integrar esfuerzos hacia la sociedad regional y nacional, concordante con el Plan de Desarrollo Regional al 2021 y objetivos nacionales. En dicho plan se establecen cinco ejes temáticos (académico profesional; investigación; proyección social, extensión y bienestar universitario; producción de bienes y prestación de servicios; y gestión y gobierno) asociados a los objetivos estratégicos.

Las evidencias demuestran que existe una planificación estratégica de la facultad (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural (Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias de la Salud 2011-2013), aprobado por Resolución Rectoral. Se destaca el análisis de la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) por eje temático. En el plan de mejoras de la Facultad de Ciencias de la Salud no está cumplimentado el estado de cumplimiento de los objetivos.

Se ha evidenciado en la entrevista con el equipo directivo que, actualmente, se está en fase de la elaboración del Plan Estratégico 2014-2018 de la Facultad de Ciencias de la Salud en el que participan los/as directores/as de las carreras académico profesionales de la Facultad.

Las evidencias demuestran que existe el Plan de funcionamiento de Enfermería, donde se recoge la misión, visión y valores de la carrera, así como los objetivos estratégicos y operativos por áreas, y la programación de actividades y/o proyectos (Plan de funcionamiento de Enfermería 2013). La Carrera Académico Profesional de Enfermería dispone de una misión, visión y valores, alineada con la misión, visión y valores de la institución y de la facultad. Durante la visita se ha evidenciado la exposición pública de la misión, visión y valores de la Carrera Académico Profesional de Enfermería en distintos lugares del centro (por ejemplo, tablón de anuncios, aula 302, etc.) donde puede ser consultada por los distintos grupos de interés.

Recomendaciones de mejora:

- Se recomienda realizar un seguimiento sobre el Plan Estratégico de la universidad y de la facultad, que ponga de manifiesto el nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados y permita reflexionar sobre las posibles dificultades encontradas para la consecución de los mismos. Se deben establecer indicadores de seguimiento para los procesos estratégicos, que permita controlar su avance a lo largo del tiempo.
- Se ha evidenciado la existencia de una planificación estratégica, tanto a nivel institucional como a nivel de facultad, en la que se definen la misión, la visión y los valores de la institución y de la facultad, no se evidencia que los objetivos estratégicos establecidos en ambas, se comuniquen a todas las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización. Los objetivos estratégicos marcados por la alta dirección deben hacerse llegar a las funciones pertinentes a través de la difusión y comunicación de un programa de objetivos bien definido.
- En el Plan Estratégico 2011-2013 de la Facultad de Ciencias de la Salud se establece un plan de

mejoras por eje temático, no se han encontrado evidencias del estado de cumplimiento de los objetivos.

- Se ha evidenciado la existencia de un Plan de Funcionamiento de Enfermería 2013, pero no se ha evidenciado que el contenido de dicho plan se comunique a todas las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización. El Plan de Funcionamiento debe hacerse llegar a las funciones pertinentes a través de la difusión y comunicación. En cualquier caso, se debe realizar un Plan Estratégico Plurianual propio de la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

En el plan de mejora presentado relativo a “elaboración y evaluación periódica del plan estratégico de la Carrera Académico Profesional de Enfermería” se recomienda incluir dentro de las evidencias documentales de subsanación el documento del plan estratégico. Así mismo, en el apartado relativo a “difusión del plan estratégico de la Carrera Académico Profesional de Enfermería” se recomienda incluir dentro de las evidencias documentales de subsanación los métodos de difusión (documentos, web, etc.) empleados.

### 1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (\*)

Las evidencias demuestran que existe una política y objetivos de calidad de la institución, aprobados por Resolución Rectoral, donde se aprueba el “informe de refrendamiento de la política y objetivos de calidad”. La Facultad de Ciencias de la Salud cuenta con un Plan Estratégico, así como una política y objetivos de calidad.

Recomendaciones de mejora:

- Se recomienda la elaboración y la puesta en marcha de un sistema de garantía interna de calidad del centro, que asegure el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, la mejora continua y el establecimiento de objetivos de calidad periódicos de todas las carreras impartidas en el mismo y en particular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

## 1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

### 1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (\*)

Las evidencias demuestran que con fecha 13 de septiembre de 2012 se ha aprobado la Estructura Curricular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería 2011-I al 2015-II, (resolución N° 221-2012-C-UR-UANCV), Facultad de Ciencias de la Salud. Tal y como se indica en el informe memoria 2013 de la carrera, es el plan de estudios actualmente en vigencia con la reestructuración de las sumillas y contenidos silábicos de las asignaturas. Por lo tanto, existe una planificación actualizada de la carrera y asignaturas, cuya estructura contempla contenidos, objetivos, competencias, estrategias metodológicas, fuentes documentales, sistemas de evaluación y demás aspectos pertinentes, todos ellos evidenciados en los sílabos de las asignaturas.

En la Facultad de Ciencias de la Salud, existe la Comisión Permanente Académico Curricular, contemplada en el Manual de Organización y Funciones de la UANCV (aprobado por resolución N°017-CU-R-UANCV) y que figura en el organigrama de la Facultad, encargada de mantener actualizados permanentemente los sílabos de las asignaturas, de acuerdo a los requerimientos de las carreras académico profesionales y los avances de la ciencia y la tecnología.

En la Resolución N° 063-2012-D-FCS-UANCV se han constituido, por el período de un año, las comisiones permanentes contempladas en el Manual de Organización y Funciones de la UANCV, con fecha 24 de septiembre de 2012.

Se ha evidenciado durante las entrevistas con el Equipo Directivo y el profesorado la existencia de reuniones de trabajo donde los sílabos son revisados y actualizados. En el Reglamento Académico de la Carrera Académico Profesional de Enfermería se indica que los sílabos y plan de prácticas deben estar elaborados antes del inicio de cada semestre académico en coordinación con los responsables de cada

asignatura.

En la entrevista con el responsable de la Oficina de Tecnología Educativa y Servicios Académicos se ha constatado la existencia de asesoramiento en la organización Académico de la titulación. Esta oficina se encarga de elaborar un modelo común de sílabos a todas las titulaciones, lo que favorece la homogenización de los contenidos de los mismos.

Asimismo, se ha constatado durante las entrevistas que se recoge la opinión de los egresados y los distintos grupos de interés para mejorar el currículo de la carrera. Se ha indicado que dichos procedimientos no están documentados, pero se ha evidenciado la inclusión de dichas opiniones en las actas de las reuniones. Se recomienda documentar este proceso, a fin de poder verificar, en sucesivas revisiones, que éste se realiza de manera sistemática, se analiza, revisa y se establecen mejoras continuas (elaborar diagramas de flujo que reflejen las diferentes acciones secuenciadas, mecanismos de revisión, plazos, responsables...).

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: estructura curricular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería 2011-I 2015-II, Manual de Organización y Funciones de la UANCV, Sílabos de cada asignatura, resolución rectoral de aprobación de la Comisión Permanente Académico Curricular, actas de reuniones de la comisión, resolución de aprobación del reglamento de la CAPE.

1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)

Los objetivos formativos de aprendizaje de la Carrera Académico Profesional de Enfermería están especificados en el currículo de la carrera y en la programación de los sílabos de las asignaturas. Se definen en términos de competencias y capacidades (conceptuales, procedimentales y actitudinales).

En el prospecto de admisión se define el perfil del egresado y se define el perfil profesional en términos de competencias genéricas (cognitivas e instrumentales), específicas, actitudes y valores generales.

Se ha evidenciado en las entrevistas con los estudiantes el conocimiento de los objetivos formativos y de la planificación antes del comienzo de sus estudios.

Se recomienda publicar en la web la estructura curricular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería, así como los sílabos de las asignaturas con acceso abierto para cualquier usuario, lo que contribuiría a la difusión pública en la web de la carrera.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: currículo de la carrera, sílabos de las asignaturas

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

Los perfiles de ingreso (postulante) y egreso (perfil profesional) están adecuadamente especificados en el Currículo de Enfermería y en el prospecto académico de admisión para el estudiante.

En el Currículo de Enfermería se detalla el perfil del ingresante en términos de conocimientos, habilidades y actitudes y valores. Se consideran como requisitos del ingreso, los aspectos solicitados en el perfil del ingresante. Asimismo, también se detalla el perfil del egresado indicando las competencias básicas y las competencias profesionales (asistenciales, administrativas, docentes, de investigación).

Se ha evidenciado durante las entrevistas con los distintos grupos de interés (equipo directivo, profesorado, estudiantes...) la participación activa de los estudiantes en la difusión del perfil de ingreso, participando activamente en la difusión de dípticos (prospectos de admisión) por diferentes medios, charlas en los colegios, etc. Anualmente, se realiza el periodo de admisión, en dos plazos, con 50 plazas aproximadamente de oferta, las cuales indican que se han cubierto en los dos últimos periodos. Consideran que los criterios de admisión están claramente especificados en el perfil de ingreso.

Los perfiles de ingreso (postulante) y egreso (perfil profesional) están adecuadamente especificados en el Currículo de Enfermería y en el prospecto académico de admisión para el estudiante.

En el Currículo de Enfermería se detalla el perfil del ingresante en términos de conocimientos, habilidades

y actitudes y valores. Se consideran como requisitos del ingreso, los aspectos solicitados en el perfil del ingresante. Asimismo, también se detalla el perfil del egresado indicando las competencias básicas y las competencias profesionales (asistenciales, administrativas, docentes, de investigación).

Se ha evidenciado durante las entrevistas con los distintos grupos de interés (equipo directivo, profesorado, estudiantes...) la participación activa de los estudiantes en la difusión del perfil de ingreso, participando activamente en la difusión de dípticos (prospectos de admisión) por diferentes medios, charlas en los colegios, etc. Anualmente, se realiza el periodo de admisión, en dos plazos, con 50 plazas aproximadamente de oferta, las cuales indican que se han cubierto en los dos últimos periodos. Consideran que los criterios de admisión están claramente especificados en el perfil de ingreso.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: criterios de selección definidos, admisión y matrícula documentados, listado provisional de estudiantes admitidos y excluidos, listado definitivo de admitidos.

1.2.4 Existen mecanismos de coordinación (reuniones que favorezcan las relaciones horizontales y verticales) docente entre las carreras, materias y programas

Según se indica en el autoinforme de autoevaluación y se ha evidenciado en las distintas audiencias, existen mecanismos de coordinación que favorecen la coordinación horizontal (reuniones entre profesores del mismo curso) y vertical (reuniones entre profesores de diferentes cursos). Dichos sistemas de coordinación consisten en reuniones previas de los docentes en asignaturas y realización de sumillas con contenidos diferentes entre asignaturas, las correspondientes evidencias se encuentran recogidas en actas de reunión.

Se recomienda documentar y comunicar los mecanismos de coordinación (horizontal/vertical) existentes en el centro, de forma que los grupos de interés tengan claro cuáles son y su funcionamiento.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: actas de reuniones coordinación, sistema de garantía de calidad.

1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (\*)

La modalidad de enseñanza de la Carrera Académico Profesional de Enfermería es presencial.

En el informe de autoevaluación se plantea como propuesta de mejora ofertar cursos virtuales de módulos electivos que no contemplen prácticas clínicas o comunitarias. Módulos sobre aspectos emergentes en materia de interculturalidad, formación en valores, bioestadística y cursos teóricos para ser complementados necesariamente con prácticas clínicas hospitalarias y comunitaria.

1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado

La movilidad se define como *“la posibilidad o acción del estudiantado, profesorado o personal administrativo de pasar cierto período de tiempo estudiando o trabajando en otra institución de educación superior del propio país o del extranjero. En el caso de estudiantes, el programa de movilidad debe llevar asociado la exigencia de reconocimiento académico de las materias impartidas durante la estancia”*.

En las evidencias aportadas no ha sido posible constatar la existencia de un programa de movilidad del alumnado. En el informe de autoevaluación se han aportado evidencias que hacen referencia a convenios institucionales con el MINSA, ESSALUD, otros, necesarios para la realización de internado clínico y comunitario contemplado en la estructura curricular de la Carrera Académica Profesional de Enfermería. Dichos convenios deberían ser aportados como evidencia en el elemento 1.2.7. relativo al proceso de gestión y evaluación de las prácticas externas.

Se ha evidenciado en las entrevistas con los distintos grupos de interés, el compromiso futuro por parte del gobierno de la universidad de fomentar la movilidad nacional e internacional del alumnado, tal y

como está contemplado en el borrador de documento “Plan de gobierno Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2013-2017, Buen gobierno con Calidad y Acreditación”. No se ha constatado la resolución de aprobación de dicho documento.

También se destaca positivamente lo constatado en las distintas entrevistas con los grupos de interés sobre el proyecto de establecer convenios con otras universidades para fomentar la movilidad de los estudiantes (por ejemplo, el proyecto con una Universidad de Brasil).

Se deben promover mecanismos que fomenten la movilidad de los estudiantes, tanto de entrada (estudiantes de otras universidades nacionales o internacionales) como de salida (estudiantes de la UANCV), a través del diseño de un procedimiento en el que se recojan aspectos sobre la organización, análisis, revisión, evaluación, seguimiento y mejora de la movilidad.

Se recomienda establecer un sistema de becas de ayuda a los estudiantes participantes en los programas de movilidad.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: resolución de aprobación y documento “Plan de gobierno UANCV 2013-2017, Buen gobierno con Calidad y Acreditación”, documento en el que se recojan los objetivos del programa de movilidad en el centro; acta de aprobación de los objetivos y programas de movilidad; convenios de movilidad firmados en ambos casos; documentos de acuerdos académicos, documento informativo de los programas de movilidad y condiciones; convocatorias para la participación en los programas de movilidad; listado de seleccionados; análisis de resultados; memorias de los estudiantes, etc.

En el plan de mejora presentado relativo a “programa institucional de movilidad estudiantil pimes. CAP Enfermería” se recomienda incluir dentro de las tareas a realizar la figura de responsable académico de movilidad que sería también el responsable de la acción.

#### 1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas

En el informe de autoevaluación se puede constatar que la Carrera Académico Profesional de Enfermería dispone de un amplio número de convenios con instituciones/centros para poder realizar las prácticas preprofesionales y de pregrado lo que permite garantizar que todos los estudiantes puedan realizarlas (MINSA, ESSALUD, Hospital Militar Regional-Ejército del Perú- RMS entre otros). Así mismo, se han aportado como evidencias para las prácticas los informes de presentación y evaluación de las prácticas externas, las fichas de evaluación de diferentes prácticas y del internado y otros documentos relativos a la gestión y evaluación de las prácticas externas. Se han aportado documentos que regulan dicha gestión y evaluación de las prácticas externas como el Reglamento de prácticas de pregrado, Reglamento de prácticas preprofesionales y el Reglamento del internado.

Durante las audiencias se ha constatado que los estudiantes de los primeros semestres inicialmente realizan prácticas en los laboratorios. Posteriormente, los estudiantes de los semestres superiores del 4 al 9 ya mantienen una relación directa con el hospital, existiendo incluso la figura del estudiante interno. También se ha constatado la existencia de un jefe de prácticas, que es el encargado de coordinar las mismas y dividir a los estudiantes por grupo.

Así mismo se ha podido observar el desarrollo de las mismas en la visita a las instalaciones del “Hospital Carlos Monge Medrano”.

Se recomienda aportar información y evidencias de cómo los distintos documentos se revisan y mejoran.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: convenios institucionales con el MINSA, ESSALUD y otros para la realización de las prácticas, reglamento académico, reglamento de prácticas de pregrado, reglamento de prácticas profesionales, reglamento del internado, asignación/cese de tutores, certificados emitidos, listado de tutores y estudiantes asociados, solicitud emitida por la entidad para la realización de las prácticas, análisis de la evaluación de las prácticas

#### 1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (\*)



Las evidencias aportadas permiten comprobar que se realiza la revisión y actualización de la Carrera Académico Profesional de Enfermería. En las distintas audiencias realizadas con los distintos grupos de interés se ha constatado que se intenta recoger las opiniones de los mismos para la mejora continua.

Se destaca el hecho de que en el año 2009 se haya realizado una autoevaluación que se encuentra contemplada en el "Informe preliminar de autoevaluación de la C.A.P. de Enfermería 2009". En el informe de autoevaluación se indica que se implementaron planes de mejora, que figuran contemplados en el informe preliminar, pero que no se ha podido evidenciar la ejecución de los mismos.

Se recomienda la realización de un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas, que incluya el establecimiento de planes de mejora.

Se recomienda documentar de forma sencilla y clara el proceso a seguir para el análisis y la medición de los resultados académicos de la carrera. Asimismo, se deben definir indicadores para medir los resultados académicos, así como definir cuál será la metodología a seguir para realizar las consultas a los grupos de interés y como se les informará en cada caso.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: sistema de garantía de calidad, encuestas de satisfacción a los distintos grupos de interés, documento donde se recojan las acciones de mejora a poner en marcha, actas de reuniones.

1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos

No se realiza una revisión periódica de los programas de las asignatura a cargo de comisiones de expertos externos, aunque si se evidencia la existencia de los programas por parte de la Oficina de Tecnología Educativa y Servicios Académicos.

Se ha podido comprobar en la visita mediante evidencias de actas de reuniones y durante las entrevistas con el personal académico que se revisan los planes de estudio, aunque dicha revisión no se realiza de forma estandarizada.

Se recomienda establecer un procedimiento regulado y periódico de revisión de los programas a cargo de una comisión de expertos externos.

Se recomienda estandarizar y protocolizar la periodicidad y metodología de revisión de los programas de las asignaturas.

Se recomienda incidir en el intercambio de información con la Oficina de Tecnología Educativa y Servicios Académicos, para que las revisiones de las asignaturas sean efectivas y se puedan implementar adecuadamente los cambios propuestos en ellas.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: composición de la comisión de expertos externos, actas de reuniones, listado y ejemplos de revisiones de programas concretos realizados.

1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (\*)

Se ha evidenciado durante las entrevistas la participación de los docentes y estudiantes en los procesos de mejora, participando en las reuniones de coordinación y formando parte de los equipos de trabajo de la Carrera Académico Profesional de Enfermería. Así como, participando en las reuniones de la comisión de acreditación.

Se ha constatado la existencia de reuniones periódicas, pero no existe un proceso documentado de mejora.

Se debe documentar el procedimiento seguido por la Carrera Académico Profesional de Enfermería para el seguimiento, revisión y mejora, garantizando la participación del profesorado y el alumando en él.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar



su evaluación: sistema de gestión de calidad, actas de reuniones.

#### 1.2.11 Existen programas de orientación académica

No existen evidencias de la existencia de un programa específico de orientación académica, aunque algunos de los aspectos de la orientación académica se podrían cubrir con la figura de la tutoría individual recientemente creado. Esta figura se considera positiva por parte del comité externo, pero sin embargo esta figura debería ser definida con más claridad en cuanto a sus funciones relacionadas con la orientación académica.

Se debe crear un programa específico de orientación académica y definir las funciones del tutor académico. Se debe difundir el programa de orientación académica.

Se recomienda establecer un plan de tutorías, entendiendo éstas como la posibilidad de que el estudiante asista en un horario establecido y publicitado adecuadamente a consultar directamente con el profesor encargado de cada materia dudas sobre la misma y exista un lugar establecido para dichas tutorías.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: jornadas de acogida a los estudiantes, relación de acciones de orientación planificadas, programa de orientación académica del centro, resultados del análisis del proceso, planificación y programas de tutorías por materias.

#### 1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y se establecen los mecanismos que garantizan los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que lo están cursando

En las evidencias no se ha podido constatar la existencia de criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera, pero en el informe de autoevaluación de la Carrera Académico Profesional de Enfermería se ha planteado como propuesta de mejora la elaboración de sistemas de información y adecuación de las normas de la universidad para este proceso.

Se debe crear un procedimiento que recoja las actuaciones a seguir en el caso de la suspensión de una carrera y donde se establezcan los mecanismos que garantizan los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que cursen dicha titulación.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: normativa de la universidad, sistema de garantía de calidad.

## VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

1. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
<b>1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>				
1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público		X		
1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)		X		
<b>1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</b>				
1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)	X			
1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)	X			
1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso	X			
1.2.4 Existen mecanismos de coordinación (reuniones que favorezcan las relaciones horizontales y verticales) docente entre las carreras, materias y programas		X		
1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)	X			
1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado			X	
1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas	X			
1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)		X		
1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos		X		
1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)		X		
1.2.11 Existen programas de orientación académica		X		
1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y se establecen los mecanismos que garantizan los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que lo están cursando			X	

**FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN**

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
1.1.1.Existe una planificación estratégica, tanto a nivel de institución como de Facultad	1.1.1.Seguimiento de la planificación estratégica, de forma sistemática, que permita controlar su avance a lo largo del tiempo, a través de la definición de indicadores que permitan controlar el avance sin cambios de criterio entre periodos de tiempo establecidos	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.1.Los objetivos estratégicos deben hacerse llegar a las funciones pertinentes a través de la comunicación de un programa de objetivos bien definido	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.1.Difusión y comunicación del Plan de Funcionamiento de la Carrera Académico Profesional de Enfermería a todas las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.1.Elaboración de un Plan Estratégico Plurianual propio de la Carrera Académico Profesional de Enfermería	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.1.2.Elaboración y puesta en marcha de un sistema de garantía interna de calidad de la facultad	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.1.Existe una planificación actualizada de la carrera y asignaturas, cuya estructura contempla contenidos, objetivos, competencias, estrategias metodológicas, fuentes documentales, sistemas de evaluación y demás aspectos pertinentes	1.2.1.Establecer un procedimiento documentado de análisis, revisión y propuestas de mejora de los sílabos, materias y en general de la currícula de la carrera	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.2.Los objetivos formativos en la planificación de las carreras en forma de competencias profesionales	1.2.2.Publicar en la web la estructura curricular de la carrera académico profesional de enfermería, así como los sílabos de las asignaturas	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

1.2.3.Los perfiles de ingreso y egreso y la difusión de los mismos				
1.2.4.Coordinación docente	1.2.4.Establecer un procedimiento orientado a desarrollar los mecanismos de coordinación (horizontal/vertical)	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.5.Ofertar cursos virtuales de módulos electivos que no contemplen prácticas clínicas o comunitarias. Módulos sobre aspectos emergentes en materia de interculturalidad, formación en valores, bioestadística y cursos teóricos para ser complementados necesariamente con prácticas clínicas hospitalarias y comunitaria	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.6.Promover mecanismos que fomenten la movilidad de los estudiantes, a través de un procedimiento en el que se recojan aspectos sobre la organización, análisis, revisión, evaluación, seguimiento y mejora de la movilidad	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.6.Establecer un sistema de becas de ayuda a los estudiantes participantes en los programas de movilidad.	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.6.Firmar convenios con otras universidades que tengan la Carrera Académica Profesional de Enfermería, tanto con universidades a nivel nacional como internacional.	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
1.2.7.Gestión y evaluación de las prácticas externas	1.2.7.Documentar el proceso de revisión y mejora de la gestión y evaluación de prácticas externas	<input checked="" type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.7.Antes del desarrollo de las prácticas externas, realización de acciones de orientación a los estudiantes que las vayan a realizar	<input checked="" type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/>
	1.2.8.Realización de un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas, que incluya el establecimiento de planes de mejora	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.9.Establecer un procedimiento regulado y periódico de revisión de los programas de las asignaturas a cargo de una comisión de expertos externos	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.10.Implicar a profesores y estudiantes en los procesos de mejora	<input checked="" type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.10. Documentar el procedimiento establecido para el seguimiento, revisión y mejora	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	1.2.11.Establecer un programa específico de orientación	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L

	académica antes y a lo largo de la carrera y definir las funciones del tutor académico	
	1.2.11. Instaurar sistemas de enseñanza para colectivos con necesidades especiales	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	1.2.12. Desarrollar el procedimiento de suspensión de una carrera	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

## 2.- RECURSOS HUMANOS

### 2.1.-PERSONAL DOCENTE

#### 2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente

Existe normativa específica de la Universidad para la selección del personal docente que regula el concurso de plazas docentes. La oficina de personal de la Universidad Andina, mediante una directiva, propone las bases para concurso público que se publican en un diario local y nacional. Existe un baremo de valoración de méritos, el cual es conocido previamente por los solicitantes. Posteriormente, se establecen plazos para la presentación de expedientes, entrevista personal y se publican los resultados para luego adjudicar las plazas vacantes.

En las entrevistas se ha evidenciado la existencia de dicha normativa institucional y de cómo se desarrolla la misma. Asimismo, se ha constatado durante las entrevistas que en dicho reglamento se contempla la invitación a docentes de renombrada trayectoria a participar en la carrera.

#### 2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal docente está especificada en el Reglamento de la docencia universitaria de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. En dicho reglamento están formulados los derechos y obligaciones del personal docente, especificando el régimen disciplinario y la participación en los órganos de gobierno. Se ha evidenciado durante las entrevistas la existencia de dicha normativa institucional.

Se recomienda una revisión del régimen disciplinario del personal docente y de administración y servicios para incluir algunas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### 2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación

La formación y la cantidad de la plantilla de personal docente es adecuada, siendo apropiada para cumplir con los objetivos docentes y académicos de la carrera.

En las entrevistas y en las evidencias aportadas se ha observado la existencia de un elevado número de profesorado a tiempo parcial, así como la existencia de una desproporción en la condición del profesorado (15 nombrados y 38 contratados), lo que puede repercutir negativamente en la coordinación y planificación de las enseñanzas.

Por lo que:

- Se recomienda aumentar el número de profesores a tiempo completo, lo que contribuirá a una mejor coordinación de las enseñanzas.
- Se recomienda mejorar la estabilidad del personal docente, lo que contribuirá a la creación y consolidación de equipos o grupos de investigación.
- Se recomienda aumentar el número de profesores doctores lo que conllevará no solo a garantizar la calidad de una mejor plantilla sino también al desarrollo de grupos y líneas de investigación. Se debería considerar la existencia de un coordinador de materia doctor a tiempo completo, en todos los casos.

#### 2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (\*)

Los requisitos necesarios para acceder a la docencia están claramente definidos en la normativa específica para la selección del personal docente, donde se establece un baremo de valoración de méritos, con lo que se garantiza que el personal docente está capacitado para el desarrollo de su trabajo.

En las evidencias constatadas durante la visita a las instalaciones se ha podido comprobar que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo, independientemente de su condición de nombrado o contratado. Asimismo, se ha constatado que el profesorado concursa periódicamente, tanto los profesores nombrados como los contratados. A través de dicho concurso el personal docente puede ser ratificado o separado de la universidad, este procedimiento induce a que el profesorado se esfuerce en la docencia, pues su ratificación dependerá directamente del puntaje alcanzado en dicho concurso.

Por otro lado se indican las siguientes recomendaciones que fomentarán la evaluación continua del profesorado:

- Se recomienda poner en marcha un sistema de acreditación continua y formación del profesorado.
- Se recomienda la realización de encuestas de satisfacción de los estudiantes sobre el profesorado y el desempeño de la labor docente. Un aspecto a considerar en dicho análisis es la dificultad existente a la hora de valorar la labor docente por parte de los estudiantes cuando una materia es impartida por muchos profesores o cuando un profesor imparte pocas horas de docencia.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: resultados de los procesos de evaluación del personal docente, encuestas de satisfacción de los estudiantes, currícula de los profesores, capacitación del profesorado.

#### 2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución

La movilidad se define como *“la posibilidad o acción del estudiantado, profesorado o personal administrativo de pasar cierto período de tiempo estudiando o trabajando en otra institución de educación superior del propio país o del extranjero. En el caso de estudiantes, el programa de movilidad debe llevar asociado la exigencia de reconocimiento académico de las materias impartidas durante la estancia”*.

En las evidencias aportadas no ha sido posible constatar la existencia de un programa de movilidad del profesorado. En el informe de autoevaluación no se han aportado evidencias sobre la existencia de movilidad del profesorado, tan sólo se indican capacitaciones puntuales fuera del país, por voluntad propia de algún profesor y se indica como punto débil que no existe un programa de movilidad de profesores y sistema implementado.

Se ha evidenciado en las audiciones con los distintos grupos de interés, el compromiso futuro por parte del gobierno de la universidad de fomentar la movilidad nacional e internacional del profesorado, tal y como está contemplado en el borrador de documento “Plan de gobierno Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2013-2017, Buen gobierno con Calidad y Acreditación”. No se ha constatado la resolución de aprobación de dicho documento.

Se deben promover mecanismos que fomenten la movilidad del profesorado para favorecer su formación docente e investigadora, a través del diseño de un procedimiento en el que se recojan aspectos sobre la organización, análisis, revisión, evaluación, seguimiento y mejora de la movilidad.

Se recomienda potenciar la firma de convenios con centros universitarios de referencia (nacionales e internacionales) para fomentar la movilidad del profesorado, lo que contribuiría a una mejor formación académica e investigadora del profesorado.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: resolución de aprobación y documento “Plan de gobierno UANCV 2013-2017, Buen gobierno con Calidad y Acreditación”, documento en el que se recojan los objetivos del programa de movilidad en el centro; acta de aprobación de los objetivos y programas de movilidad; convenios de movilidad firmados por las partes participantes; documento informativo de los programas de movilidad y condiciones; convocatorias para la participación en los programas de movilidad; listado de seleccionados; análisis de resultados; etc.

2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones pueda acceder a la docencia de ésta

Dentro de la documentación aportada, como son las bases para la evaluación y selección de docentes se ha constatado que entre los criterios de valoración se contempla la experiencia profesional en otras universidades, con lo que se facilita la incorporación de profesores de otra universidad.

Durante las entrevistas se ha constatado que en la normativa de la Universidad se contempla la invitación a docentes de renombrada trayectoria a participar en la carrera. Por otro lado, se ha comprobado que una parte del profesorado trabaja en hospitales, centros de salud y otros lugares de trabajo.

Por otro lado, se han evidenciado colaboraciones eventuales, consistentes en la participación de profesores de otras instituciones a nivel de congresos, conferencias y/o seminarios.

Se recomienda promover la participación de expertos externos con la finalidad de la mejora de la calidad de las enseñanzas ofertadas.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: acciones concertadas con otras universidades, profesores visitantes, documentación acreditativa de programas de movilidad del personal docente, participación de docentes en congresos, etc.

2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que estos tienen las competencias mínimas necesarias (\*)

El sistema de selección y contratación del profesorado garantiza que el personal académico seleccionado dispone de unas competencias mínimas necesarias para impartir las asignaturas asignadas en la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

Dicho sistema de selección y contratación está basado en un concurso público, donde se contempla un baremo de valoración de méritos y una entrevista personal. Posteriormente, el personal docente es evaluado periódicamente (para ratificación o promoción) donde debe alcanzar una puntuación mínima establecida.

Se recomienda incrementar en el baremo establecido el valor otorgado a las competencias de investigación con la finalidad de garantizar que los docentes contratados tienen las competencias mínimas necesarias en investigación.

2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (\*)

La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez tiene un sistema de evaluación de profesorado que aplica para la promoción y cambio de régimen de docentes, que también está contemplado en el estatuto de la universidad. En las entrevistas se ha constatado que el profesorado concursa periódicamente, tanto los profesores contratados como los nombrados. A través de dicho concurso el personal docente puede ser ratificado o separado de la universidad, este procedimiento induce a que el profesorado se esfuerce en la docencia, pues su ratificación dependerá directamente del puntaje alcanzado en dicho concurso.

Durante las entrevistas con los estudiantes se ha indicado la realización de una encuesta online de valoración del profesorado, hecho puntual, pero no se han podido evidenciar los resultados y análisis de dichas encuestas, por lo que no existe un proceso sistemático de evaluación del profesorado a través de las encuestas de satisfacción de los estudiantes. Asimismo, se ha constatado el planteamiento de la elaboración de un plan para la realización de sistemas de evaluación del profesorado.

Se debe realizar un proceso sistemático de evaluación del profesorado incluyendo ítems específicos donde se valore la capacidad docente, dedicación, cumplimiento de actividad docente, etc.

2.1.9 Existe un plan y/o sistema de formación del profesorado en activo (\*)

Se ha evidenciado en las entrevistas que la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez oferta cursos



de capacitación para el personal docente con el fin de contribuir a la mejora continua del profesorado (cursos de talleres de sílabos, futuros cursos de manejo del aula virtual, etc.), pero no se ha constatado la existencia de un plan de capacitación por parte de la universidad donde se responda a una evaluación de las necesidades reales del profesorado ni que se ajuste a cada puesto de trabajo.

En las entrevistas se ha constatado que se realizan capacitaciones a través del Colegio Profesional de Enfermería, así como en las evidencias se ha presentado el plan de capacitación docente de la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

Se recomienda la elaboración y desarrollo de un proceso sistemático continuo de formación del profesorado en activo a nivel institucional que se ajuste a las necesidades reales.

2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (\*)

En las entrevistas se ha evidenciado que no existe un procedimiento que regule los cursos de capacitación para el profesorado con bajo rendimiento, dado que no existe un proceso sistematizado de identificación del profesorado de bajo rendimiento.

Existe normativa que regula el incumplimiento de funciones contemplando sanciones que pueden conllevar a la no renovación del contrato.

Se recomienda establecer un procedimiento estandarizado que regule los planes de formación para el personal docente que necesite mejorar su rendimiento, basado en un estudio de sus necesidades.

2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente

El sistema de promoción y reconocimiento del personal docente está basado en la valoración de la dedicación docente, la experiencia investigadora y otros méritos. El plan estratégico contempla la posibilidad de establecer mecanismos para la remuneración por resultados.

La investigación no es fomentada ni reconocida prácticamente en el sistema de promoción del personal docente, por lo que se recomienda revisar el sistema fomentando la investigación entre el personal docente.

2.1.12 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El reglamento de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez contempla la participación de profesores y estudiantes en los órganos de gobierno de la institución.

La participación del personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno, lo cual se evidencia en la participación de los mismos en la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Gobierno de Facultad.

## 2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo

Existe normativa específica de la Universidad para la selección del personal administrativo.

El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal. Existe un reglamento para la contratación del personal administrativo en el que se indican los requisitos, procedimiento de selección y baremo.

En las entrevistas con el personal administrativo se ha evidenciado que conocen dicha normativa.

2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal administrativo está especificada en los diferentes reglamentos y manuales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez: estatuto de la universidad, manual de organización y funciones de la universidad, reglamento de organización y funciones, reglamento interno de trabajo del personal docente y administrativo. En dichos reglamentos y documentos están formulados los derechos y obligaciones del personal administrativo. No se contempla la participación de personal administrativo en los principales órganos de gobierno (asamblea académica y consejo académico). Tampoco se contempla su participación en los consejos de facultad. El personal administrativo de nivel más alto puede ser requerido para participar en algunos órganos de gobierno, pero sin derecho a voto.

En las entrevistas con el personal administrativo se ha evidenciado que conocen dicha normativa.

2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación

La documentación aportada no evidencia la cantidad de personal administrativo disponible para la Carrera Académico Profesional de Enfermería en la Facultad de Ciencias de la Salud, en el informe de autoevaluación se indica que el personal administrativo se designa según el número de estudiantes de las carreras.

En las entrevistas realizadas, así como en las visitas realizadas a las instalaciones se ha constatado que la plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación a las necesidades de la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo

Existe normativa específica de la Universidad para la selección del personal administrativo. El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal. Existe un reglamento para la contratación del personal administrativo en el que se indican los requisitos, procedimiento de selección y baremo. El personal administrativo es evaluado por la oficina de personal a través de las fichas de desempeño.

En las entrevistas con el personal administrativo se ha evidenciado que la universidad realiza cursos de capacitación para el personal administrativo.

2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias

El sistema de selección y contratación del personal administrativo garantiza que el personal seleccionado dispone de unas competencias mínimas necesarias para desempeñar su puesto laboral.

Dicho sistema de selección y contratación está diseñado de forma que los contratados sean seleccionados entre aquellos candidatos que alcancen la puntuación mínima requerida en función de sus competencias, conocimientos y experiencia.

2.2.6 Existe un sistema de evaluación del personal administrativo

En las entrevistas y en las evidencias aportadas en el informe de autoevaluación se ha constatado que el personal administrativo es evaluado semestralmente mediante las fichas de desempeño o hoja de evaluación de personal administrativo. El personal administrativo puede ser renovado o separado de la universidad a través de dicha evaluación.

### 2.2.7 Existe un plan y/o sistema de formación del personal administrativo en activo

Se ha evidenciado en las entrevistas que la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez oferta cursos de capacitación generales para el personal administrativo en activo, pero no se ha constatado la existencia de un plan de capacitación por parte de la universidad donde se responda a una evaluación de las necesidades reales del personal administrativo ni que se ajuste a cada puesto de trabajo.

Se recomienda la elaboración y desarrollo de un proceso sistemático continuo de formación del personal administrativo en activo a nivel institucional que se ajuste a las necesidades reales.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: listado de cursos de capacitación, cronograma de capacitación del personal administrativo, listado de asistentes a los cursos de capacitación...

### 2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado

En las entrevistas y en las evidencias aportadas en el informe de autoevaluación se ha constatado que el personal administrativo es evaluado semestralmente mediante las fichas de desempeño o hoja de evaluación de personal administrativo. El personal administrativo puede ser renovado o separado de la universidad a través de dicha evaluación, así como se puede bajar de nivel.

Se recomienda diseñar un procedimiento que regule los planes de formación para el personal administrativo que muestra bajo rendimiento, basado en un estudio de sus necesidades para mejorar las competencias y conocimientos a desarrollar en el puesto de trabajo.

### 2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo

En las entrevistas y en la documentación aportada se constata que existen dos categorías de personal administrativo: nombrados y contratados.

En el caso de personal administrativo nombrado existen 6 niveles de calificación, de modo que se puede promocionar de nivel, así mismo se establece el reconocimiento del puesto desempeñado a través de felicitaciones y resoluciones. Por lo tanto, existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo nombrado. El personal administrativo contratado puede promocionar a nombrado, una vez hayan transcurrido cinco años y a través de concurso de la universidad. No se ha evidenciado la existencia de reconocimiento del personal administrativo contratado.

Se recomienda establecer un sistema de reconocimiento al personal administrativo cuando deben realizar más horas de las establecidas en su asignación laboral.

### 2.2.10 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

En la normativa de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez no se contempla la participación de personal administrativo en los principales órganos de gobierno (Asamblea Académica y Consejo Académico y en los Consejos de Facultad). El personal administrativo de nivel más alto puede ser requerido para participar en algunos órganos de gobierno, pero sin derecho a voto.

Por tanto, se debe incidir en la participación del personal administrativo en las decisiones tomadas en la universidad. La Comisión de Evaluación Externa considera importante regular, a nivel de universidad, la participación del personal administrativo en los órganos de gobierno de forma permanente y con derecho a voto.

## VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

2.- RECURSOS HUMANOS				
ELEMENTOS	A	B	C	D
<b>2.1.-PERSONAL DOCENTE</b>				
2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente	X			
2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	X			
2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación		X		
2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)		X		
2.1.5 Existe un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución			X	
2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones pueda acceder a la docencia de ésta		X		
2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que estos tienen las competencias mínimas necesarias (*)	X			
2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (*)		X		
2.1.9 Existe un plan y/o sistema de formación del profesorado en activo (*)		X		
2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)			X	
2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente		X		
2.1.12 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	X			
<b>2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo	X			
2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	X			
2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación	X			
2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo	X			
2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias	X			
2.2.6 Existe un sistema de evaluación del personal administrativo	X			
2.2.7 Existe un plan y/o sistema de formación del personal administrativo en activo		X		
2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado			X	

2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo		X		
2.2.10 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución				X

**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

2.- RECURSOS HUMANOS		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
2.1.1.Existe una normativa específica, bien desarrollada para la selección del personal docente		
2.1.2.Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario,...) que se aplica con transparencia y eficiencia		
2.1.3. El personal docente asignado a la carrera resulta suficiente en cantidad y formación	2.1.3.Aumentar el número de docentes nombrados, a tiempo completo y el número de profesores doctores	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	2.1.3.Promover y fomentar la creación de grupos de investigación	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	2.1.4.Implementar un sistema de acreditación continua y formación del profesorado	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	2.1.4.Realizar encuestas de satisfacción a los estudiantes sobre el profesorado y el desempeño de la labor docente	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	2.1.5.Desarrollar y fomentar la movilidad del profesorado. Puesta en práctica de un programa de movilidad entre el profesorado	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.5.Fomentar la firma de convenios con centros universitarios de referencia (nacionales e internacionales) para fomentar la movilidad del profesorado, lo que contribuiría a una mejor formación académica e investigadora del profesorado	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	2.1.6. Promover la participación de expertos externos con la finalidad de la mejora de la calidad de las enseñanzas ofertadas	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.6. Elaborar un programa de intercambio de docentes, que permita la participación de profesores externos a la institución en la docencia	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
2.1.7.Existe un sistema de selección y contratación del profesorado que garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias	2.1.7.Mejorar los sistemas de selección y promoción de profesorado, en concreto los aspectos relativos a la investigación	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.8.Elaborar un proceso sistemático de evaluación del profesorado incluyendo ítems específicos donde se valore la capacidad docente, dedicación, cumplimiento de actividad docente, etc.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.9.Elaboración y desarrollo de un proceso sistemático continuo de formación del profesorado, donde se identifiquen las necesidades formativas existentes	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.10. Establecer un procedimiento estandarizado que regule los planes de formación para el personal docente que necesite mejorar su rendimiento, basado en un estudio de sus necesidades	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.10. Mejorar los sistemas de control y mejora de rendimiento del personal docente	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.10. Sistema de detección del bajo rendimiento del docente	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.10. Desarrollo de programas específicos de capacitación de innovación, mejora y actualización del personal docente	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

2.2.1.Existe una normativa específica, bien desarrollada para la selección del personal administrativo		
2.2.2.Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario,...) que se aplica con transparencia y eficiencia		
2.2.3.La plantilla del personal administrativo se considera suficiente y adecuada		
2.2.4.Existen procedimientos que permiten valorar la capacitación y competencia del personal administrativo		
2.2.5.Existe un sistema de selección y contratación del personal administrativo que garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias		
2.2.6.Se reconoce la existencia de un sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo		
2.2.7.La institución oferta un plan de capacitación genérico orientado a mejorar la capacitación del personal administrativo en activo	2.2.7. Elaborar un proceso sistemático y continuo de formación del personal administrativo donde se identifiquen las necesidades formativas existentes	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.2.7. Documentar el desarrollo y niveles de participación y satisfacción con relación a los programas de formación del personal de administración	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.2.8. Establecer un procedimiento estandarizado que regule los planes de formación para el personal administrativo que necesite mejorar su rendimiento, basado en un estudio de sus necesidades	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L



2.2.9. Se encuentran evidencias sobre la existencia de un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo	2.2.9. Establecer sistemas de promoción y reconocimiento del personal administrativo independientemente de su categoría	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.2.9. Establecer sistemas de promoción y reconocimiento del personal administrativo cuando el personal administrativo tiene que realizar más horas de las establecidas en su asignación laboral	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.2.10. Regular a nivel de institución, la participación del personal administrativo en los órganos de gobierno de forma permanente y con derecho a voto.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

### 3.- RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (\*)

Los recursos para el aprendizaje teórico puestos a disposición del estudiantado de la Carrera Académico Profesional de Enfermería son adecuados para su aprendizaje, en cuanto a los recursos prácticos se recomienda mejorar su dotación.

En las visitas se ha evidenciado la existencia de recursos actualizados (nuevas tecnologías) destacando la existencia de una sala de cómputo a disposición de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud. Se ha constatado la existencia de aproximadamente un total de 80 ordenadores con acceso a internet, con fibra óptica, a disposición de estudiantes y profesores en un horario adecuado. Asimismo, se realiza un registro de los usuarios de dicho servicio.

Dado que el número de estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud es aproximadamente de 3000 estudiantes, se recomienda revisar el número de puestos en relación a los solicitudes existentes de utilización del mismo.

Se recomienda mejorar de modo general la dotación de recursos prácticos para el aprendizaje.

3.2 Existe un plan de acción tutorial de orientación y apoyo al estudiantado (\*)

La Comisión de Evaluación Externa considera muy positiva la recientemente figura creada de la tutoría individual, la cual además se ha constatado durante las entrevistas el conocimiento por parte de los estudiantes de su existencia. Dicha figura está orientada a "realizar orientación académica y apoyo psicológico en caso de bajo rendimiento y problemas personales". Se considera muy adecuada la difusión de esta figura.

Por otro lado, esta figura debería complementarse con un plan de tutorías académicas y definir las funciones de los tutores académicos. En las distintas entrevistas con los estudiantes se ha constatado la disponibilidad personal por parte del profesorado para solventar dudas, pero no está establecido un proceso sistemático de acción tutorial ni de apoyo al estudiantado. Se recomienda establecer un plan de tutorías, entendiendo éstas como la posibilidad de que el estudiante asista en un horario establecido y publicitado adecuadamente a consultar directamente con el profesor encargado de cada materia dudas sobre la misma y exista un lugar establecido para dichas tutorías.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: relación de acciones de orientación planificadas, programa de orientación académica del centro, resultados del análisis del proceso, planificación y programas de tutorías por materias, registro de tutorías realizadas.

3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes

El "campus virtual" de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez se encuentra actualmente en proceso de implementación. En dicho campus virtual los profesores y estudiantes pueden acceder fácilmente a información relevante de todas las carreras de la Facultad de Ciencias de la Salud.

En las entrevistas se ha evidenciado el conocimiento, tanto de los estudiantes como por parte del personal académico de la fase de implementación que se está realizando con el campus virtual. Se recomienda continuar con la implementación del campus virtual de modo que tanto personal académico como estudiantes puedan aprovechar los recursos para el aprendizaje que ofrece dicha herramienta.

Se recomienda mantener disponible y actualizada la información mínima relevante de la Carrera Académico Profesional de Enfermería para los distintos grupos de interés.

3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación

En este elemento se debe reflexionar sobre los recursos materiales y funcionales de que dispone el profesorado para la docencia y su preparación, por lo tanto, se debe revisar la reflexión aportada en el informe de autoevaluación donde se hace referencia al elemento 3.2. plan de acción tutorial y apoyo al estudiantado.

De manera general, se ha evidenciado durante la visita que el profesorado dispone de recursos materiales y funcionales para la docencia teórica y su preparación. El profesorado dispone de una sala de profesores donde poder preparar sus clases. Se ha podido observar en el desarrollo de las clases la disponibilidad de proyector en todas las aulas, así como se proporciona a los estudiantes material de trabajo (fotocopias, etc.) durante el desarrollo de las mismas.

Con respecto a la docencia práctica se ha observado escasa dotación de material, así como un ambiente reducido, en concreto, para la realización de las prácticas preclínicas (laboratorio de procedimientos básicos).

Se recomienda mejorar de manera general los recursos materiales y funcionales de los que dispone el profesorado, mediante la implantación de un plan de mejoras en este sentido.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: listado de recursos materiales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación (proyectores, ordenadores, fotocopias, etc.), encuestas de satisfacción del profesorado con los recursos materiales empleados para la docencia (ambientes, dotación de los laboratorios, etc.)

### 3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas

Los laboratorios existentes en la Facultad de Ciencias de la Salud disponibles para las prácticas de la Carrera Académico Profesional de Enfermería son adecuados para la docencia a realizar, pero no se consideran suficientes en número y en espacios. Durante la visita la Comisión de Evaluación Externa ha visitado el laboratorio de procedimientos básicos (subdivido en las áreas de adulto, neonatología y niño y crecimiento y desarrollo) y el laboratorio de biología que se comparte con la Carrera Académico Profesional de Farmacia y Bioquímica, lo cual demuestra la buena organización y relación de las carreras que se imparten en la facultad.

Por otro lado, se contempla la disponibilidad de nuevos ambientes para la Carrera Académico Profesional de Enfermería en el nuevo edificio, que actualmente está en construcción, por lo que se espera que este aspecto se desarrolle adecuadamente en un futuro próximo aumentando el número de laboratorios. En las entrevistas se ha evidenciado la previsión de 4 laboratorios, aulas y la unidad clínica (materno-infantil, medicina, gineco-obstetricia y pediatría), así como locales para los docentes y los estudiantes.

Se recomienda mejorar la dotación material de los laboratorios de pre-clínica (maniqués, material práctico, etc.).

Se destaca de manera especial la existencia de un amplio número de convenios con instituciones/centros para poder realizar las prácticas preprofesionales y de pregrado lo que permite garantizar que todos los estudiantes puedan realizarlas (MINSA, ESSALUD, Hospital Militar Regional-Ejército del Perú- RMS entre otros).

A nivel de seguridad, los productos utilizados en las prácticas deben estar correctamente etiquetados y almacenados, indicando claramente su peligrosidad según las normas internacionales establecidas.

Se deben instalar equipos de asistencia inmediata para lesiones producidas por el contacto accidental con determinados productos, como pueden ser duchas de emergencia o sistemas de lavado de ojos. La ubicación, número y características de estos equipos deberá hacerse de acuerdo con las recomendaciones internacionales existentes.

Se deben instalar extractores en la ubicación de maquinaria que se utiliza en las prácticas para evitar posibles intoxicaciones por productos químicos, especialmente en la instalación referente al anfiteatro.

Se recomienda mejorar las condiciones de temperatura de manera general en todas las instalaciones donde se desarrollan las enseñanzas.

### 3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes

En la visita a las aulas se ha constatado que presentan, en general, un ambiente de trabajo y equipamiento adecuado para realizar las actividades docentes. El número de puestos para los

estudiantes en relación al espacio existente en el aula es adecuado (aproximadamente 50 estudiantes por aula).

Por otro lado, se contempla la disponibilidad de nuevos ambientes para la Carrera Académico Profesional de Enfermería en el nuevo edificio, que actualmente está en construcción, por lo que se espera el incremento de aulas en un futuro próximo. En las entrevistas se ha evidenciado la previsión de 4 laboratorios, aulas y la unidad clínica (materno-infantil, medicina, gineco-obstetricia y pediatría), así como locales para los docentes y los estudiantes.

Se recomienda mejorar las condiciones de temperatura de manera general en todas las instalaciones donde se desarrollan las enseñanzas.

A nivel de seguridad, se debe revisar el estado de funcionamiento de los sistemas de evacuación, sugiriéndose la instalación de puertas con sistemas de apertura "antipánico" en los lugares precisos.

El término ambiente de trabajo incluye condiciones bajo las cuales se desarrolla la docencia, incluyendo factores físicos, ambientales y de otro tipo: ruido, temperatura, humedad, iluminación y/o condiciones climáticas).

### 3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes

Los espacios disponibles para reuniones de grupo mostrados durante la visita son adecuados, aunque insuficientes. La Carrera Académico Profesional de Enfermería cuenta con sala para docentes. Así mismo, también se dispone de un auditorio a nivel de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Se ha evidenciado en las entrevistas que los estudiantes no disponen de un espacio propio para realizar reuniones indicando que utilizan las aulas para cubrir dicha carencia. Se recomienda la creación de un espacio adecuado, propio para las reuniones de grupo de los estudiantes.

Se recomienda establecer un plan de mejoras generales, a nivel de infraestructuras comunes, para mejorar las instalaciones dado que la capacidad de las mismas en proporción al número de usuarios no parece suficiente.

### 3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso

En las entrevistas con los estudiantes se ha evidenciado que conocen a nivel general los recursos disponibles y su uso, pero no se ha constatado la existencia de un sistema de información estandarizado.

Se recomienda desarrollar un sistema de información al alumnado sobre los recursos disponibles y su uso, tanto a nivel de la carrera como a nivel del centro y universidad.

### 3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas,...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje

La Carrera Académico Profesional de Enfermería dispone de una biblioteca situada en la Facultad de Ciencias de la Salud. Dicho ambiente presenta un equipamiento de 11 mesas aproximadamente y un ordenador donde está previsto implantar la biblioteca virtual. Se recomienda la implementación de una biblioteca virtual propia de la carrera, donde se pueda acceder a toda la bibliografía.

Durante la visita se ha constatado la existencia de materiales bibliográficos adecuados, suficientes y actualizados (libros, revistas, etc.), así como el horario de apertura resulta adecuado y en consonancia con los horarios de clases de los estudiantes. Existe el servicio de préstamo a los estudiantes por un periodo de 24 horas, correctamente documentado en el "cuaderno de préstamo de libros".

En relación al ambiente de la biblioteca no parece suficiente en espacio físico de la instalación, número de puestos de lectura relacionados con el número de estudiantes (11 mesas para aproximadamente 400-500 estudiantes).

En las entrevistas con los estudiantes se ha evidenciado la necesidad de aumentar el tiempo de préstamo del material bibliográfico.

3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (\*)

En las entrevistas se ha podido evidenciar que no existe un procedimiento documentado para la revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado. Durante las entrevistas y la visita se evidencian acciones de revisión y mejora, por ejemplo, los materiales bibliográficos de la biblioteca se actualizan realizando un análisis por parte del personal académico y de los responsables del servicio sobre cuáles son los libros más demandados.

En el informe de autoevaluación de la Carrera Académico Profesional de Enfermería se indica el plan de mejora de la implementación del programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado. Se debe implementar dicho plan.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

<b>3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)		X		
3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (*)		X		
3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes		X		
3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación		X		
3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas			X	
3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes		X		
3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes		X		
3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso		X		
3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas, ...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje		X		
3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)			X	

**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
3.1.Los recursos para el aprendizaje teórico puestos a disposición del estudiantado	3.1.El número y dotación de material en los laboratorios de preclínica	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.1.Incrementar ratio estudiante/ordenador	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.3.Existe un campus virtual operativo y de fácil acceso para las carreras de la Facultad de Ciencias de la Salud, en particular, existe el aula virtual de la Carrera Académico Profesional de Enfermería	3.2.Implantación y desarrollo del plan de acción tutorial del orientación y apoyo al estudiantado	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.3.Implementación del campus virtual	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.3.Mantenimiento actualizado de la información mínima relevante en la web de la carrera para los distintos grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.4.Plan de mejoras en relación con los recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.5.Convenios con hospitales instituciones/centros para poder realizar las prácticas preprofesionales y de pregrado	3.4.Plan de mejoras en relación con los recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la investigación	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.5.Aumentar el número de laboratorios	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	3.5.Aumentar la dotación material en los laboratorios de las prácticas preclínicas	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.5.Los productos utilizados en las prácticas deben estar correctamente etiquetados y almacenados, indicando claramente su peligrosidad según las normas internacionales establecidas	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.5.Instalar equipos de asistencia inmediata para lesiones producidas por el contacto accidental con determinados productos, como pueden ser duchas de emergencia o sistemas de lavado de ojos. La ubicación, número y características de estos equipos deberá hacerse de acuerdo con las recomendaciones internacionales existentes	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.5.Instalar extractores en la ubicación de maquinaria que se	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	productos químicos, especialmente en la instalación referente al anfiteatro			
	3.5.De manera general, mejorar las condiciones de temperatura en las instalaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3.5/3.6.A nivel de seguridad, revisar el funcionamiento de los sistemas de seguridad y evacuación de aulas y laboratorios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7.Existen espacios adecuados para las reuniones de los profesores	3.7.Creación de un espacio adecuado para las reuniones de grupo de los estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3.7.Establecer un plan de mejoras generales, a nivel de infraestructuras comunes, para mejorar las instalaciones dado que la capacidad de las mismas en proporción al número de usuarios no parece suficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3.8.Desarrollar un sistema de información al alumnado sobre los recursos disponibles y su uso, tanto a nivel de la carrera como a nivel del centro y universidad	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9.Los materiales bibliográficos (libros, revistas, etc.) de la biblioteca	3.9.El ambiente de la biblioteca en relación al número de usuarios de la misma (número de puestos de lectura por estudiantes de la carrera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3.9.Implementación de una biblioteca virtual propia de la carrera, donde se pueda acceder a toda la bibliografía	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.9.Aumentar el tiempo de préstamo del material bibliográfico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.10.El programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



#### 4.- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado

La normativa de la universidad recoge la evaluación de los resultados de aprendizaje. Los sistemas de evaluación que permiten valorar los resultados de aprendizaje están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En los sílabos de las asignaturas de la carrera se establecen los criterios de evaluación de acuerdo a los objetivos y competencias de la asignatura.

Durante las entrevistas se ha evidenciado que los sistemas de evaluación se desarrollan según lo establecido.

4.2 Existen criterios de evaluación, claramente formulados, de los aprendizajes vinculados con los objetivos y propuestas en las carreras y materias (\*)

Los sistemas de evaluación que permiten valorar los resultados de aprendizaje están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En los sílabos de las asignaturas de la carrera se establecen los criterios de evaluación de acuerdo a los objetivos y competencias de la asignatura.

Se recomienda mejorar la descripción de los procedimientos de evaluación en cada asignatura, de manera que sean más uniformes teniendo en cuenta los objetivos y competencias propuestas en la asignatura.

4.3 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones

El procedimiento de revisión de exámenes está recogido en el reglamento de evaluación académica donde se contempla que "los docentes deben cumplir con mostrar las pruebas de evaluación a los estudiantes e informar sus respectivos promedios", así como en la normativa de la universidad.

Durante las entrevistas se ha evidenciado que los estudiantes pueden revisar sus exámenes y calificaciones una vez corregidas.

4.4 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (\*)

La normativa de la universidad, a través del reglamento de evaluación académica contempla la realización de seguimientos sistemáticos que permiten reorientar a los estudiantes o reforzar sus éxitos.

En las entrevistas se ha constatado la existencia de los exámenes de "aplazados" donde se les brinda otra oportunidad de evaluación a los estudiantes de bajo rendimiento en alguna asignatura, según las condiciones contempladas en la normativa de la universidad.

Se recomienda desarrollar el procedimiento sistemático de seguimiento del progreso y rendimiento del alumnado, que permita realizar acciones de orientación y apoyo académico a aquellos estudiantes que presenten bajo rendimiento. Estas acciones se deberían integrar dentro del plan de acción tutorial y apoyo al estudiantado.

4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (\*)

En la normativa de la universidad, art. 154 del Estatuto Universitario, está contemplado las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.).

En el informe de autoevaluación se indican acciones desarrolladas por la Carrera Académico Profesional de Enfermería donde se contempla posibles incidencias en las evaluaciones por causas justificadas.

#### 4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento

La Universidad cuenta con un sistema de reconocimiento del alumnado de alto rendimiento, a través de becas parciales a estudiantes regulares que muestren buen rendimiento y dedicación en sus estudios tal y como está contemplado en el Estatuto Universitario.  
En las entrevistas se ha constatado que los estudiantes conocen la existencia de las becas a través del profesorado.

#### 4.7 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes

En las entrevistas se ha podido evidenciar que no existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes.

Se debe desarrollar un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

<b>4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado	<b>X</b>			
4.2 Existen criterios de evaluación, claramente formulados, de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)	<b>X</b>			
4.3 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones	<b>X</b>			
4.4 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)		<b>X</b>		
4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)	<b>X</b>			
4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento	<b>X</b>			
4.7 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes			<b>X</b>	

**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
4.1. Los sistemas de evaluación que permiten valorar los resultados de aprendizaje están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En los sílabos de las asignaturas de la carrera se establecen los criterios de evaluación de acuerdo a los objetivos y competencias de la asignatura		
4.2. En los sílabos de las asignaturas de la carrera se establecen los criterios de evaluación de acuerdo a los objetivos y competencias de la asignatura	4.2. La descripción de los procedimientos de evaluación en cada asignatura, de manera que sean más uniformes teniendo en cuenta los objetivos y competencias propuestas en la asignatura	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
4.3. La normativa de la universidad contempla la posibilidad de que el alumnado pueda revisar los exámenes y las calificaciones y esta revisión se lleva a cabo según lo establecido		
	4.4. Desarrollar el procedimiento sistemático de seguimiento del progreso y rendimiento del alumnado, que permita realizar acciones de orientación y apoyo académico a aquellos estudiantes que presenten bajo rendimiento	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
	4.5. Detallar el procedimiento de evaluación en caso de ausencias, enfermedades, etc.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
4.6. Existe un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento a través del programa de becas		

	4.7. Implementar un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
--	--	---

## 5.- INFORMACIÓN

La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:

### 5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad

La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y la Facultad de Ciencias de la Salud, cuentan con una planificación estratégica, política y objetivos de calidad, ambas coherentes, pertinentes y claramente formuladas. La información relativa a la institución es pública y accesible para los distintos grupos de interés.

Aunque no se ha evidenciado la existencia de un proyecto de implementación de un sistema de garantía interna de calidad del centro, la carrera dispone de un Plan de Funcionamiento cuyo contenido debe hacerse llegar a las funciones pertinentes a través de la difusión y comunicación.

Durante la visita se ha evidenciado la exposición pública de la misión, visión y valores de la Carrera Académico Profesional de Enfermería en distintos lugares del centro (por ejemplo, tablón de anuncios, aula 302, etc.) donde puede ser consultada por los distintos grupos de interés.

De manera general la información relativa a este elemento es pública y accesible para los distintos grupos de interés. Se recomienda incluir esta información en la página web.

### 5.2 La oferta formativa

Se ha podido evidenciar la existencia de información pública y accesible sobre la oferta formativa de la universidad, así como la oferta formativa de la Carrera Académico Profesional de Enfermería a los distintos grupos de interés.

Se recomienda mantener actualizada la información existente sobre la oferta formativa en la web.

### 5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones

Los objetivos formativos de aprendizaje de la Carrera Académico Profesional de Enfermería están especificados en la currícula de la carrera y en la programación de los sílabos de las asignaturas. Se definen en términos de competencias y capacidades (conceptuales, procedimentales y actitudinales).

Se ha evidenciado en las entrevistas con los estudiantes el conocimiento de los objetivos formativos y de la planificación antes del comienzo de sus estudios.

Se recomienda publicar en la web la estructura curricular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería, así como los sílabos de las asignaturas con acceso abierto para cualquier usuario, lo que contribuiría a la difusión pública en la web de la carrera.

### 5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes (\*)

Se ha podido evidenciar la existencia de políticas de acceso adecuadamente publicitadas entre los distintos grupos de interés. Dicha información se encuentra disponible en la web de la universidad.

Se debe desarrollar adecuadamente los programas de orientación de los estudiantes. Dicha información debe ser pública y accesible para los distintos grupos de interés.

### 5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)

La información sobre las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación se encuentran recogidas en los sílabos de las materias, incluidas las prácticas externas.

Se recomienda publicar en la web la información relativa a los sílabos de las asignaturas, con acceso abierto para cualquier usuario, así como la información relativa a la gestión y desarrollo de las prácticas

externas.

Dicha información debe ser pública y accesible para los distintos grupos de interés.

#### 5.6 Las posibilidades de movilidad

Dado que no existe realmente un programa de movilidad del alumnado, la información existente sobre este apartado está limitada a la referente a convenios institucionales con el MINSA, ESSALUD y otros, necesarios para la realización de internado clínico y comunitario contemplado en la estructura curricular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

En cuanto se lleve a cabo el necesario desarrollo de las posibilidades de movilidad, tanto de profesores como estudiantes, toda la información relativa al proceso deberá ser pública y accesible para los distintos grupos de interés.

#### 5.7 Suspensión de un título

En las evidencias no se ha podido constatar la existencia de criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera, pero en el informe de autoevaluación de la Carrera Académico Profesional de Enfermería se ha planteado como propuesta de mejora la elaboración de sistemas de información y adecuación de las normas de la universidad para este proceso.

La información sobre el procedimiento que recoja las actuaciones a seguir en el caso de la suspensión de una carrera y donde se establezcan los mecanismos que garanticen los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que cursen dicha titulación debe ser pública y accesible para el alumnado y los distintos grupos de interés.

#### 5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo

Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo están recogidos en la normativa de la universidad.

Se ha evidenciado en las entrevistas que tanto el personal académico como el personal administrativo conoce dicha normativa.

Se recomienda incluir esta información en la página web, previamente a la realización de algún proceso de selección de personal para que los futuros solicitantes puedan valorar la adecuación para el puesto.

#### 5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales

En las entrevistas con los estudiantes se ha evidenciado que conocen a nivel general los recursos disponibles y su uso, pero no se ha constatado la existencia de un sistema de información estandarizado.

Se recomienda desarrollar un sistema de información al alumnado sobre los recursos disponibles y su uso, tanto a nivel de la carrera como a nivel del centro y universidad.

Se recomienda utilizar la plataforma virtual y red interna de intercambio de información para establecer una comunicación más fluida sobre los recursos disponibles, como por ejemplo, los recurso bibliográficos.

#### 5.10 Seguimiento de egresados (\*)

En el informe de autoevaluación y en la visita se ha evidenciado que está en proceso de implementación por parte de la universidad la realización de un seguimiento de sus egresados a través de la página de la universidad vía internet.

A nivel de carrera, se ha evidenciado durante las entrevistas que existen acciones puntuales relacionadas con los egresados. Se fomentan las reuniones de egresados a través del Colegio Profesional de Enfermería, comunicación directa entre los egresados y la carrera, etc.

Se recomienda trabajar en la implantación del proceso de seguimiento de egresados. Se debe desarrollar de manera que los egresados tengan la posibilidad de facilitar información sobre sus logros académicos y

laborales para poder actualizar su ficha de datos y poder compartir información sobre su inserción laboral.

Se debe también definir el mecanismo de participación de los egresados en el proceso de información pública, creando canales para su participación (encuestas de satisfacción, encuestas de inserción laboral, presentación de sugerencias, etc.) y retroalimentación de la carrera.

#### 5.11 Los resultados de la enseñanza (en cuanto al aprendizaje- tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación-, seguimiento de egresados y satisfacción de los distintos grupos de interés) (\*)

En las evidencias aportadas no se ha constatado la existencia de procesos sistemáticos de análisis y publicación de resultados. Los indicadores relativos a los resultados de la enseñanza (tasas de rendimiento, abandono, eficiencia, graduación, etc.) deben definirse y desarrollarse adecuadamente; asimismo, se debe fomentar la implantación de un Sistema de Gestión Interno de la Calidad a nivel de Facultad, con el alcance de las carreras, con indicadores bien definidos que incida en la mejora continua. Ambos procesos deben ser comunicados convenientemente como parte del proceso de información pública.

#### 5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...

En las entrevistas con los distintos grupos de interés se ha evidenciado el conocimiento por parte de los mismos de la información relativa a becas, bolsas de ayuda, cursos de capacitación, etc. Dicha información es pública y accesible a través del profesorado, resoluciones rectorales, normativa, etc.

Se recomienda fomentar el empleo del aula virtual y las comunicaciones por email para mantener informados a todos los grupos de interés sobre becas, bolsas de ayuda, cursos de capacitación, etc.

#### 5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias

En las entrevistas con los distintos grupos de interés se ha evidenciado que los estudiantes pueden realizar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias a través de los delegados y tutores de semestre, pero no se ha evidencia la existencia de un procedimiento sistemático para realizar dicho proceso.

Se debe desarrollar y hacer público un procedimiento de alegaciones, reclamaciones y sugerencias con el fin de establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se reciben, con el fin de mejorar los servicios que la carrera, Facultad y Universidad presta a los diferentes grupos de interés.

#### 5.14 Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución

La estructura de gobierno de la universidad está definida en los estatutos y reglamentos. La Universidad cuenta con un procedimiento público de constitución de sus órganos de gobierno que se encuentra desarrollado en el Estatuto Universitario de la UANCV y en otros reglamentos de la universidad. En las memorias de actividades publicadas se observan las actividades realizadas por el equipo de gobierno. Dichos documentos son públicos en la web.

#### 5.15 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión

No se ha evidenciado la existencia de un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión.

Dentro de este procedimiento de información pública se debe incorporar información sobre el modo en que se realizará la revisión periódica y actualización de la misma con el fin de mantener informados a sus grupos de interés, implementando así un proceso de revisión y mejora del sistema de información.



**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

5. INFORMACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:				
5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad	X			
5.2 La oferta formativa	X			
5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones		X		
5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes(*)	X			
5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)	X			
5.6 Las posibilidades de movilidad			X	
5.7 Suspensión de un título			X	
5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo		X		
5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales		X		
5.10 Seguimiento de egresados(*)		X		
5.11 Los resultados de la enseñanza (en cuanto al aprendizaje- tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación-, seguimiento de egresados y satisfacción de los distintos grupos de interés) (*)			X	
5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...		X		
5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias			X	
5.14 Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución	X			
5.15 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión			X	

**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	5.De manera general, la información relativa a esta directriz debe ser más pública y accesible, utilizando tanto la comunicación interna en la universidad, como a través de la página web favoreciendo los mecanismos que permitan un acceso a la información a todos los grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.De manera general, la difusión de la información es adecuada	5.No existe un sistema de recopilación y análisis de información en todos los aspectos de esta directriz, especialmente encuestas de satisfacción de los distintos grupos de interés, resultados de enseñanza	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.1.La planificación estratégica, política y objetivos de calidad	5.1.Los objetivos estratégicos, tanto de la institución como de la facultad, deben hacerse llegar a las funciones pertinentes a través de la difusión y comunicación de un programa de objetivos bien definido	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.1. La carrera dispone de un Plan de Funcionamiento, el contenido de dicho plan debe hacerse llegar a las funciones pertinentes a través de la difusión y comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.2.La oferta formativa	5.2.Mantener actualizada la información existente sobre la oferta formativa en la web	
	5.3.Publicar en la web la estructura curricular de la Carrera Académico Profesional de Enfermería, así como los sílabos de las asignaturas con acceso abierto para cualquier usuario, lo que contribuiría a la difusión pública en la web de la carrera	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.4.Las políticas de acceso	5.4.Una vez desarrollado adecuadamente el programa de orientación de los estudiantes, dicha información debe ser pública y accesible para los distintos grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

5.5.Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación, incluidas las prácticas externas	5.5.Publicar en la web los sílabos de las asignaturas con acceso abierto para cualquier usuario, lo que contribuiría a la difusión pública en la web de la carrera	
	5.6.Una vez desarrollado el programa de movilidad, tanto de profesores como estudiantes, dicha información debe ser pública y accesible para los distintos grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.7.La información sobre el procedimiento que recoja las actuaciones a seguir en el caso de la suspensión de una carrera y donde se establezcan los mecanismos que garanticen los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que cursen dicha titulación debe ser pública y accesible para el alumnado y los distintos grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.8.Existe normativa en la universidad en relación al personal académico y de apoyo y se ha evidenciado en las entrevistas que el personal académico y de apoyo conoce los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento	5.8.Incluir la información sobre los procesos de acceso en la página web, previamente a la realización de algún proceso de selección de personal para que los futuros solicitantes puedan valorar la adecuación para el puesto	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.9.Utilizar la plataforma virtual y red interna de intercambio de información para establecer una comunicación más fluida sobre los recursos disponibles, como por ejemplo, los recurso bibliográficos	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.10.Una vez desarrollado el procedimiento de seguimiento de egresados, se debe también definir el mecanismo de participación de los egresados en el proceso de información pública, creando canales para su participación (encuestas de satisfacción, encuestas de inserción laboral, presentación de sugerencias, etc.) y retroalimentación de la carrera	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.11.Fomentar la implantación de un Sistema de Gestión Interno de la Calidad a nivel de Facultad, con el alcance de las carreras, con indicadores bien definidos que incida en la mejora continua	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.11.Los indicadores relativos a los resultados de la enseñanza (tasas de rendimiento, abandono, eficiencia, graduación, etc.) deben definirse y desarrollarse adecuadamente, y deben ser comunicados convenientemente como parte del proceso de información	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	pública	
	5.12.Fomentar el empleo del aula virtual y las comunicaciones por email para mantener informados a todos los grupos de interés sobre becas, bolsas de ayuda, cursos de capacitación, etc.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.13.Desarrollar y hacer público un procedimiento de alegaciones, reclamaciones y sugerencias con el fin de establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se reciben, con el fin de mejorar los servicios que la carrera, Facultad y Universidad presta a los diferentes grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.14.La estructura de gobierno de la universidad está definida en los estatutos y reglamentos. La Universidad cuenta con un procedimiento público de constitución de sus órganos de gobierno que se encuentra desarrollado en el Estatuto Universitario de la UANCV y en otros reglamentos de la universidad. En las memorias de actividades publicadas se observan las actividades realizadas por el equipo de gobierno		
	5.15.Implementar un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

## 6.- RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL

### 6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales

En el informe de autoevaluación se han aportado evidencias que hacen referencia a convenios institucionales con el MINSA, ESSALUD y otros, necesarios para la realización de internado clínico y comunitario contemplado en la estructura curricular de la Carrera Académica Profesional de Enfermería. Así mismo, se ha evidenciado durante las entrevistas la vinculación de la carrera con otros organismos como por ejemplo, el Colegio Profesional de Enfermería del Perú (para ejercer la profesión se ha constatado que es obligatorio estar colegiado).

Se recomienda seguir incrementando los contactos con organismos sociales extrauniversitarios, estableciendo vínculos con asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales que proyecten la institución y la facultad externamente.

### 6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

En el informe de autoevaluación se han aportado evidencias que hacen referencia a convenios institucionales con el MINSA, ESSALUD y otros, necesarios para la realización de internado clínico y comunitario contemplado en la estructura curricular de la Carrera Académica Profesional de Enfermería. Así mismo, se ha evidenciado durante las entrevistas la vinculación de la carrera con otros organismos como por ejemplo, el Colegio Profesional de Enfermería del Perú (para ejercer la profesión se ha constatado que es obligatorio estar colegiado).

Se recomienda seguir incrementando los contactos con los distintos organismos empleadores de sus titulados.

### 6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados

En el informe de autoevaluación y en la visita se ha evidenciado que está en proceso de implementación por parte de la universidad la realización de un seguimiento de sus egresados a través de la página de la universidad vía internet.

A nivel de carrera, se ha evidenciado durante las entrevistas que existen acciones puntuales relacionadas con los egresados. Se fomentan las reuniones de egresados a través del Colegio Profesional de Enfermería, comunicación directa entre los egresados y la carrera, etc.

Se recomienda trabajar en la implantación del proceso de seguimiento de egresados. Se debe desarrollar de manera que los egresados tengan la posibilidad de facilitar información sobre sus logros académicos y laborales para poder actualizar su ficha de datos y poder compartir información sobre su inserción laboral.

Se recomienda realizar un seguimiento de la inserción laboral de los egresados, con la finalidad de obtener información sobre aspectos relacionados con la transición de la educación universitaria al mundo laboral que contribuyan a una mejor planificación de la carrera en relación a las expectativas laborales.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: estudios de inserción laboral, actas de observaciones a los estudios de inserción laboral, resultados de análisis del proceso

### 6.4 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados

En el informe de autoevaluación se indica que no existen evidencias de la existencia de bolsas de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados a nivel institucional, y en particular, en relación con la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

Se ha constatado durante las entrevistas que existen acciones encaminadas a favorecer la inserción laboral de los titulados, a través del Colegio de Enfermeros, proyectos implementados por el gobierno que favorecen el acceso laboral de los titulados en la carrera, etc.

6.5 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.

La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.

Se ha evidenciado, tanto en el informe de autoevaluación como durante las entrevistas, la participación de la Carrera Académico Profesional de Enfermería en diversas actividades de proyección social de atención a personas desfavorecidas. Así mismo, se ha constatado que la carrera trabaja con la Oficina de Proyección Social colaborando en distintos eventos, carpa representativa del Tópico de Enfermería en eventos deportivos, "Campaña de despistaje de presión arterial", "Caminata Saludable", "Vacunas del Tétanos y fiebre amarilla", Campañas navideñas orientadas a personas desfavorecidas, campañas en centros penitenciarios, etc.

También se ha evidenciado la existencia de participación en otras actividades culturales, tanto a nivel institucional como a nivel de carrera, como por ejemplo la existencia de distintos grupos de música: Rondalla de la Carrera Académico Profesional de Enfermería, Tuna de la Facultad de Ciencias de la Salud, etc.

6.6 Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes

En las evidencias aportadas no se ha constatado la existencia de un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes.

La Comisión de Evaluación Externa ha podido comprobar durante la visita, la multiculturalidad de la carrera y el clima de respeto mutuo existente.

Se recomienda implantar un programa de igualdad de género y equidad entre todas las culturas y etnias confluentes y aprobarlo por las autoridades competentes.

6.7 La institución tiene un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.

Durante la visita a las instalaciones se ha evidenciado como la carrera tiene implantados ciertos elementos sobre prevención de riesgos laborales, como señalización básica para la evacuación del edificio, salidas de emergencias, zonas seguras en caso de sismos, algunos extintores. Sin embargo, no se ha observado un análisis global de los riesgos (por ejemplo, pestillos cerrados en algunas salidas de emergencia) ni la implantación de todas las medidas necesarias.

En cuanto a los sistemas de tratamiento de residuos, existen algunos puntos de recogida selectiva, pero no se ha constatado la existencia de contenedores de residuos especiales en los laboratorios. Se recomienda revisar la dotación de los laboratorios en los que se utilicen productos químicos/peligrosos, para garantizar la existencia de envases adecuados para la disposición de los residuos generados durante las prácticas.

En relación con la preservación del medio ambiente, no se ha observado la implementación de una política de ahorro energético.

Se debe implementar un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente en relación a los puntos comentados en este elemento. Así mismo se debe garantizar la difusión del mismo a todos los grupos de interés.

#### 6.8 La institución garantiza la accesibilidad universal para las personas con discapacidad

En el informe de autoevaluación se indica como propuesta de mejora la adecuación de la estructura e infraestructura para facilitar la accesibilidad universal para las personas con discapacidad.

Durante la visita se ha evidenciado la necesidad de acceder a través de escaleras a diversas instalaciones donde se desarrollan las enseñanzas de la Carrera Académico Profesional de Enfermería, se debe desarrollar dicha propuesta de mejora para garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad a todas las instalaciones de la carrera tal y como establece la legislación vigente (Ley peruana 27050 general de las personas con discapacidad).

#### 6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés

Durante las entrevistas se ha evidenciado que tanto la institución como la carrera organizan cursos de formación para algunos grupos de interés, pero no existen evidencias de que la institución, así como la carrera tengan establecido un programa de formación continua para todos los grupos de interés, analizando periódicamente sus necesidades y evaluando la efectividad de la formación realizada.

Se recomienda implementar un programa de formación continua dirigido a todos los grupos de interés.

**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

<b>6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales	<b>X</b>			
6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados		<b>X</b>		
6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados		<b>X</b>		
6.4 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados			<b>X</b>	
6.5 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.	<b>X</b>			
6.6 Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes			<b>X</b>	
6.7 La institución tiene un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.			<b>X</b>	
6.8 La institución garantiza la accesibilidad universal para las personas con discapacidad			<b>X</b>	
6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés			<b>X</b>	



**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
6.1.La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios	6.1.Incrementar los contactos con organismos sociales extrauniversitarios, estableciendo vínculos con asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales que proyecten la institución y la facultad externamente	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
6.2.Vinculación del centro con organismos empleadores (convenios con hospitales, centros de salud,...), Colegio Profesional de Enfermería de Perú	6.2.Incrementar los contactos con los distintos organismos empleadores de sus titulados	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.3.La institución debe realizar un seguimiento de la inserción laboral de sus egresados	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.3.La institución debe realizar la implantación del seguimiento de sus egresados	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.4.La institución debe implementar una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
6.5.La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas . En particular, la carrera realiza una labor intensa de actividades de proyección social		
	6.6.Aprobar por las autoridades competentes un programa de igualdad de género y equidad y realizar su implantación	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.7.La carrera debe implementar y estandarizar un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	6.8.Adecuar las infraestructuras garantizando la	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

	accesibilidad universal para las personas discapacitadas	
	6.9.La carrera debe implantar un programa de formación continua para todos los grupos de interés, analizando periódicamente sus necesidades y evaluando la efectividad de la formación realizada	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

## 7.- INVESTIGACIÓN

7.1 Existen planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación (cursos de doctorado,...)

La universidad cuenta con una Escuela de Postgrado donde se imparte formación de investigación en las diferentes maestrías, doctorados y segundas especialidades, y la Oficina de Investigación, la cual se encarga de coordinar las convocatorias de proyectos, ayudas, etc. para la investigación.

Dentro del plan estratégico se contempla potenciar la participación de docentes en la Escuela de Postgrado, si bien ésta tiene un marcado carácter profesional y no de investigación.

Se ha evidenciado durante las entrevistas, así como en el informe de autoevaluación, la existencia de segundas especialidades, dado que para el ejercicio profesional es requisito obligatorio ser especialista. Asimismo, se ha indicado la poca oferta existente de doctorados en enfermería, principalmente se ofertan doctorados en salud pública, a nivel nacional.

Se recomienda fomentar los planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación.

### 7.2 La institución fomenta la investigación

Entre las políticas de la institución se contempla el fomento de la investigación.

En las entrevistas y en las evidencias aportadas se ha constatado que la institución incentiva la investigación desde dos puntos de vista: aportando ayudas para proyectos de investigación y valorando la experiencia investigadora en los procedimientos de contratación y renovación del profesorado, así mismo se ha constatado el compromiso futuro con el fomento de la investigación por parte de la institución.

La Carrera Académico Profesional de Enfermería intenta incentivar a los estudiantes a la realización de investigación, tanto a nivel de pregrado como de postgrado. Se ha creado el Círculo de Investigación de los Estudiantes.

No obstante, no se ha podido constatar un desarrollo importante en la labor investigadora del personal académico, por lo tanto, se debe plantear, a nivel institucional, las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda ampliar las condiciones de los sistemas actuales de reconocimiento de la labor investigadora, a fin de incrementar la implicación y motivación del personal docente.
- Se recomienda sensibilizar, informar y fomentar la formación investigadora del personal académico en otras instituciones de prestigio.
- Se recomienda fomentar la labor investigadora del personal académico, mejorando las motivaciones-estímulos, los medios personales y materiales de equipamiento y promoción de actividades de investigación.
- Se recomienda fomentar la investigación, apoyando publicaciones en revistas IF, con un mínimo anual.
- Se recomienda incentivar a los grupos que han mostrado cierta capacidad de formación.

### 7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

En las entrevistas y en las evidencias aportadas se ha constatado que la institución reconoce la investigación desde dos puntos de vista: aportando ayudas para proyectos de investigación y valorando la experiencia investigadora en los procedimientos de contratación y renovación del profesorado, asimismo se ha constatado el compromiso futuro con el fomento de la investigación por parte de la institución. Sin embargo, la valoración que se hace de la investigación en los baremos de contratación es muy escasa, y no supone, en la práctica un aspecto importante del proceso. Se recomienda modificar este punto, dando un mayor peso a la experiencia investigadora en el proceso de contratación.

Las carreras a través del comité de investigación envían los trabajos de los docentes a la Oficina de Investigación y se premia a los mejores trabajos presentados en ceremonia pública, también existen

incentivos económicos para que los docentes puedan desarrollar sus trabajos de investigación, así como resoluciones de felicitación.

Se debe establecer un plan de fomento y reconocimiento de la investigación para posibilitar una mejoría en los resultados investigadores.

#### 7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas

En las entrevistas se ha constatado la existencia de colaboraciones puntuales de algunos docentes en proyectos de investigación con otras instituciones.

Se debe fomentar la participación en investigaciones compartidas, tanto nacionales como internacionales, a través de la firma de convenios con otras instituciones y redes de investigación, obtención de financiación, de promover la movilidad y la priorización de líneas en proyectos compartidos.

#### 7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional

En las entrevistas y en las evidencias aportadas se ha constatado la existencia de publicaciones de investigaciones en revistas de la Universidad. No se ha evidenciado la existencia de publicaciones en revistas científicas de referencia internacional.

Se debe fomentar la formación de personal docente para poder realizar publicaciones con un formato acorde a lo exigido internacionalmente. Se debe dar acceso al profesorado a la consulta de revistas científicas y foros internacionales sobre investigación para poder consultar información relevante y poder realizar una investigación actualizada a la situación de cada momento.

Se ha podido constatar la existencia de un notable esfuerzo de cara a la indexación de las revistas editadas por la Universidad. Sin embargo, dada la dificultad de este proceso y el largo tiempo requerido, se deberían orientar los esfuerzos hacia la publicación de artículos en revistas ya establecidas e indexadas en el JCR. Para ello, se debe fomentar la participación de todos los docentes en la publicación de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional.

#### 7.6 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución

A la vista de las evidencias aportadas el porcentaje de profesorado doctor no parece adecuado para alcanzar los estándares de una educación universitaria de calidad. Aunque en la formación de los futuros enfermeros es vital la adquisición de las competencias y habilidades básicas de su futuro empeño profesional (algo que sí está plenamente garantizado según ha podido comprobar la comisión), los estudios de enfermería deben prestar también especial importancia a aspectos académicos como pueden ser los relacionados con la investigación, ya que solo de esta forma se conseguirá un completo desarrollo de los estudios.

Para lograr este objetivo se recomienda aumentar el número de profesores doctores, no solo incorporando docentes que estén ya en posesión del título sino, sobre todo, poniendo en marcha programas de formación dirigidos a conseguir la consecución del grado de doctor por el profesorado actual. Para ello, aparte de la implicación del centro, la universidad debe fomentar la puesta en marcha de programas de doctorado del ámbito de las ciencias de la salud y orientados, en la medida de lo posible, a los docentes de enfermería.

#### 7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

En la Carrera Académico Profesional de Enfermería se ha evidenciado la existencia de algún investigador con reconocimiento nacional, existiendo algún caso puntual de patentes, pero no se ha podido constatar la existencia de investigadores con reconocimiento internacional.

La Comisión de Evaluación Externa destaca el esfuerzo realizado por estos docentes, pero el número no es suficiente para emitir una valoración claramente favorable de este elemento en el conjunto de la

carrera.

La universidad, la facultad y la carrera deben fomentar la consolidación de grupos de investigación con el fin de aumentar el número de publicaciones de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional.

### VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

7. INVESTIGACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
7.1 Existen planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación (cursos de doctorado, ...)			X	
7.2 La institución fomenta la investigación			X	
7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada			X	
7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas			X	
7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional			X	
7.6 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución			X	
7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional			X	

**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

7. INVESTIGACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
7.1.La institución cuenta con una Escuela de Postgrado donde se imparte formación de investigación en las diferentes maestrías, doctorados y segundas especialidades	7.1.Fomentar los planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
7.1.La institución cuenta con la Oficina de Investigación, la cual se encarga de coordinar las convocatorias de proyectos, ayudas, etc. para la investigación		
7.2.Tanto la institución como la carrera han declarado su intención de promocionar la investigación	7.2.Ampliar las condiciones de los sistemas actuales de reconocimiento de la labor investigadora, a fin de incrementar la implicación y motivación del personal docente	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2.Sensibilizar, informar y fomentar la formación investigadora del personal académico en otras instituciones de prestigio	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2.Fomentar la labor investigadora del personal académico, mejorando las motivaciones-estímulos, los medios personales y materiales de equipamiento y promoción de actividades de investigación	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2.Fomentar la investigación, apoyando publicaciones en revistas IF, con un mínimo anual	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2.Incentivar a los grupos que han mostrado cierta capacidad de formación	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2.Diseñar e implementar un programa sistemático de fomento de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.3.Sistematizar el procedimiento de reconocimiento institucional de la investigación para los docentes	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.4.Fomentar la participación en investigaciones compartidas, tanto nacionales como internacionales, a través de la firma de convenios con	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	otras instituciones y redes de investigación, obtención de financiación, de promover la movilidad y la priorización de líneas en proyectos compartidos	
	7.5.Fomentar la formación de personal docente para poder realizar publicaciones con un formato acorde a lo exigido internacionalmente	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.5.Facilitar el acceso al profesorado a la consulta de revistas científicas y foros internacionales sobre investigación para poder consultar información relevante y poder realizar una investigación actualizada a la situación de cada momento	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.5.Fomentar la participación de todos los docentes en la publicación de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.6.La universidad debe fomentar la realización del doctorado por parte de todos sus docentes (tanto nombrados como contratados), y que este programa de doctorado se oriente al ámbito de las ciencias de la salud	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.6.Promover la incorporación de docentes en grupos de investigación	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
7.7.El esfuerzo investigador realizado por algunos docentes	7.7.La universidad, la facultad y la carrera deben fomentar la consolidación de grupos de investigación con el fin de aumentar el número de publicaciones de artículos en revistas científicas indexadas en JCR de referencia nacional e internacional	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

## 8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO

### 8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente

La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez cuenta con un procedimiento público de constitución de sus órganos de gobierno que se encuentra desarrollado en el Estatuto Universitario de la UANCV y en otros reglamentos de la universidad. Dichos documentos son públicos en la web.

### 8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad

Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente a través de la memoria de actividades anual. La memoria de actividades del 2011 se ha podido consultar en la web.

### 8.3 El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo

En las entrevistas se ha constatado el manifiesto compromiso por parte del equipo directivo con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo. El propio objeto de la presente evaluación indica una intención de mejora continua.

Se destaca de manera especial la participación de la Carrera Académico Profesional de Enfermería en el proceso de autoevaluación 2009.

### 8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso

Se ha evidenciado en las entrevistas con los distintos grupos de interés la comunicación existente entre los cargos e implicados del proceso y entre los miembros participantes entre las distintas comisiones.

Por otra parte, y como resultado de las diversas reuniones con todos los grupos de interés, no se ha podido evidenciar que estén estandarizados los procesos de comunicación apropiados dentro de la organización, de forma que se asegure que la comunicación se efectúa de forma eficaz y fluida. Se recomienda definir los canales de comunicación empleados con los distintos grupos de interés.

### 8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El Estatuto Universitario de la UANCV establece la representación estudiantil en la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Gobierno de la Facultad, en la proporción de un tercio del número total de los representantes de la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Gobierno de la Facultad. En el Reglamento General de Elecciones 2010 se encuentran recogidos los requisitos de los candidatos y otros datos pertinentes.

Se ha constatado en la Resolución N° 2261-2012-N-UANCV la renovación de los tercios estudiantiles ante la Asamblea Universitaria (13 estudiantes, 1 odontología), Consejo Universitario y Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud (6 estudiantes, 2 odontología, 2 enfermería) (accesitarios 3, 2 odontología, 1 enfermería).

Se ha evidenciado la participación de los estudiantes en las comisiones permanentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, constatando la representatividad y participación de los estudiantes en la Comisión de Autoevaluación y Acreditación, Comisión Académico Curricular y la Comisión de Investigación.

Además de todo lo indicado anteriormente en este elemento, se ha constatado durante las entrevistas la participación de los estudiantes en los órganos de gobierno.

Ejemplos de evidencias que se podrían aportar en el futuro en este elemento que contribuyan a facilitar su evaluación: informes sobre la renovación de los tercios estudiantiles de la comisión electoral permanente de la UANCV



**VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ**

<b>8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO</b>				
<b>ELEMENTOS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente	<b>X</b>			
8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad	<b>X</b>			
8.3 El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo	<b>X</b>			
8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso		<b>X</b>		
8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	<b>X</b>			

**FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
8.1.La institución tiene un sistema de gobierno, establecido legalmente, al que se accede de manera pública y transparente		
8.2.Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad a través de las memorias de actividades anuales	8.2.Mejorar los procesos de rendición de cuentas. La memoria anual debe ser pública para todos los grupos de interés a través de la página web de la UANCV	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
8.3.El equipo directivo de la Carrera y de la Facultad muestra un compromiso con los procesos de implantación de gestión de la calidad a corto y medio plazo		
	8.4.Mejorar las evidencias sobre los procesos de comunicación entre instituciones	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	8.4.Estandarizar los procesos de comunicación apropiados dentro de la organización, de forma que se asegure que la comunicación se efectúa de forma eficaz y fluida. Se recomienda definir los canales de comunicación empleados con los distintos grupos de interés	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
8.5.El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		

## 5.- OBSERVACIONES ADICIONALES

No se considera necesaria ninguna observación adicional

## 6.- DISPOSICIONES FINALES:

En la presentación oral del informe preliminar realizada por el presidente de la Comisión de Evaluación Externa, el día 4 de octubre, en la sede de la Carrera Académico Profesional de Enfermería en la Facultad de Ciencias de la Salud, Juliaca (Perú), se han indicado algunos de los incumplimientos detectados en la evaluación realizada.

La Carrera Académico Profesional de Enfermería ha presentado un plan de mejoras como respuesta a los aspectos señalados en el informe provisional de evaluación.

La Comisión de Evaluación Externa emite una **valoración global POSITIVA condicionada a la implantación del plan de mejora** presentado por la Carrera Académico Profesional de Enfermería.

La Comisión de Evaluación Externa responsable del proceso de evaluación manifiesta que éste se ha realizado mediante un muestreo, por lo que podrían existir otros incumplimientos de las directrices establecidas a mayores de los identificados en el presente informe de evaluación.

Santiago de Compostela, 04 de decembro de 2013



Fdo. José Eduardo López Pereira  
Director ACSUG  
Secretario CGIACA