



INFORME FINAL DE EVALUACIÓN EXTERNA

CARRERA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES
VELÁSQUEZ (UANCV) EN 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 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 Obstetricia 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 Obstetricia 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:

- Determinar el grado de conformidad del sistema de gestión creado por parte de la Carrera Académico Profesional de Obstetricia 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 Obstetricia.

- Evaluar la eficacia general del sistema creado por la Carrera Académico Profesional de Obstetricia 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 Obstetricia para dar cumplimiento a las directrices establecidas.

2.- FICHA DE DATOS DEL CENTRO EVALUADO

Universidad	ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ (UANCV)
Centro evaluado	Carrera Académico Profesional de Obstetricia en la Facultad de Ciencias de la Salud en Juliaca (Perú)
Responsable	MSc. MARIA AMPARO CHAMBI CATAORA
Dirección	Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
Teléfono	051601106
Dirección de correo electrónico	Ampi786@gmail.com
Carreras que se imparten en el centro	En la facultad de Ciencias de la salud en Juliaca se imparten las siguientes carreras: <ul style="list-style-type: none"> - Carrera Académico Profesional de Obstetricia - Carrera Académico Profesional de Farmacia y Bioquímica - Carrera Académico Profesional de Odontología - Carrera Académico Profesional de Enfermería - Carrera Académico Profesional de Medicina Humana
Fecha de entrega del informe de autoevaluación	23/05/2013
Fecha de realización de la visita externa	01/10/2013 y 02/10/2013
Fecha de emisión del informe provisional	20/11/2013
Fecha de emisión del informe final	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 Obstetricia está conformada por los siguientes profesionales:

- Presidente: Dr. Eugenio Muñoz Camacho (UDC-Catedrático de Ingeniería Química)
- Vocal académico: Dr. Pilar Sánchez Sebío (USC–Directora del Departamento de Enfermería)
- Vocal profesional: Dr. María Mercedes González Peteiro (USC–Departamento de Enfermería)
- Vocal estudiante: Antonio José Souto Gestal (UDC-estudiante de doctorado)
- Secretario: Luis Carlos Velón Sixto (Técnico de ACSUG)

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 Obstetricia 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 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 1 y 2 de octubre de 2013 en las instalaciones de la Carrera Académico Profesional de Obstetricia en la Facultad de Ciencias de la Salud en Juliaca (Perú).

DÍA	HORARIO	ACTIVIDAD
01 de octubre de 2013	08.00-09.00	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del rector de la UANCV y del presidente de la Comisión de Acreditación
	09.00-09.45	Reunión con el Equipo Directivo
	09.45-11.00	Reunión con la Comisión de Acreditación
	11:00-11:30	Estudio de la documentación solicitada. Análisis de las evidencias/Café
	11.30-13.30	Visita guiada a las instalaciones (aulas/laboratorios/biblioteca)
	13.30-14.15	Reunión con el Personal Académico
	14.15-16.15	Almuerzo
	16.15-17.30	Reunión con el estudiantado
02 de octubre de 2013	17.30-18.30	Reunión con los/as egresados/as
	08.00-08.45	Reunión con los empleadores
	08.45-09.30	Reunión con investigadores, grupos de investigación y responsables de investigación, incluyendo representantes de la oficina de investigación.
	09.30-10.15	Reunión con el Personal Administrativo
	10:15-10:45	Análisis de las evidencias/café
	10:45-12:45	Visita a los hospitales donde se realizan las prácticas: Hospital Monge Medrano en Juliaca y una de los puntos de atención primaria de la red asistencial.
	12.45-14.15	Audiencia pública
	14.15-16.15	Almuerzo
	16.15-17.45	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa
	17.45-18.45	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Acreditación. Informe oral
18.45	Despedida de la Comisión	

Un primer aspecto a destacar en relación a la visita externa fue la no presencia de varios miembros de la Comisión de Acreditación de la Carrera Académica Profesional de Obstetricia en la reunión inicial debido a varios compromisos de trabajo, prácticas, impartición de docencia en el mismo momento de la reunión. El comité de evaluación externa comunicó a la universidad la necesidad de que asistieran a las reuniones planificadas el personal convocado a las mismas, aspecto que se cumplió de manera estricta y adecuada durante el resto de la visita.

El resto de reuniones organizadas se realizaron según lo planificado y con la colaboración adecuada de todos los grupos de interés que asistieron a las mismas. La asistencia ha sido representativa en cada una de las audiencias desarrolladas, lo que ha permitido recabar y contrastar adecuadamente la información necesaria para elaborar el informe de evaluación externa. Es de destacar la gran asistencia a la audiencia pública del día 2 de octubre con aproximadamente 100 personas en el salón de actos.

Las visitas a las instalaciones donde se imparte la Carrera Académica Profesional de Obstetricia, así como a los hospitales donde se realizan las prácticas externas estuvieron bien organizadas, contando la comisión externa de evaluación con personal de la universidad que los fue guiando y que resolvieron cualquier duda que surgiera en las visitas.

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 Académica Profesional de Obstetricia se incluye de forma detallada en el informe de autoevaluación remitido por el centro. Se señala que, a través de la Resolución N° 011 – 2012-CFCS-UANCV, de fecha 25 de Abril del 2012, se designaron los integrantes de la Comisión de Acreditación, que quedó finalmente constituida del siguiente modo:

PRESIDENTE	MSc. Amparo Chambi Catacora	DECANA FACSA
PRIMER MIEMBRO	Dra. Sandra Alejandra Fernández Macedo	SUBDIRECTORA SUB SEDE PUNO OBSTETRICIA
SEGUNDO MIEMBRO	Dra. Elizabeth Vargas Onofre	DIRECTORA OBSTETRICIA
TERCER MIEMBRO	Mg. Patricia Ortiz Ampuero	SECRET. ACA. FACSA
REPRESENTANTES DE EGRESADOS	Dra. Blanca Castillo Parada Obst. Rene Paúl Sánchez Ríos	DOCENTES CAP.OBSTETRICIA
REPRESENTANTES DE ESTUDIANTES	Srta. Gloria Coarite Yana Sr. Erick Ruben Mamani Mamani Srta. Cinthia Paniagua Tineo	ESTUDIANTES CAP.OBSTETRICIA
REPRESENTANTE DE PERSONAL ADMINISTRATIVO	Secretaria Lizbeth Chura Casso	PERSONAL ADMINISTRATIVO
REPRESENTANTE DE GRUPOS DE INTERÉS	Dra. Sandra Hurtado	DIRECTORA DIRESA

La composición de esta comisión se considera inicialmente adecuada, pues incluye representantes de todos los grupos de interés relacionados con la Carrera. Sin embargo, como ya se ha comentado anteriormente hubo varios representantes que no asistieron a la reunión inicial con el comité externo de evaluación, no asistiendo a dicha reunión ningún representante de los estudiantes, egresados ni las personas en representación del personal administrativo ni otros grupos de interés. La comisión de acreditación se disculpó por esta situación y posteriormente a la reunión final de la exposición del informe oral por parte del comité externo asistieron representantes de todos los grupos de interés excepto la Dra. Sandra Hurtado representante de los empleadores.

El comité de evaluación externa agradece el trabajo realizado por parte de la comisión de acreditación para la elaboración del informe de autoevaluación. Durante las reuniones se ha podido observar que la redacción del informe ha sido realizado por una pequeña parte de la comisión que posteriormente lo ha distribuido al resto de componentes de la misma. Se recomienda en la elaboración del plan de mejoras y posterior desarrollo del mismo una mayor participación activa de todos los grupos de interés y una mayor interacción.

Con respecto al contenido del informe, algunos ítems del mismo han sido mal interpretados, quizá debido a problemas de entendimiento con la distinta terminología. Esto provocó que la selección de las evidencias, así como algunos puntos fuertes y débiles, no fueran los más

adecuadas para justificar la valoración incluida en el informe de autoevaluación. Por otra parte, se han tenido que comprobar in situ evidencias que se podían haber enviado en formato electrónico con anterioridad a la visita.

4.- PROCESO DE EVALUACIÓN

4.1 Resultado del proceso de evaluación

Como resultado del proceso de evaluación in situ, la comisión consensuó un Informe 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 se presentó a la Comisión de Acreditación por parte del presidente de la Comisión de Evaluación Externa.

Una vez finalizada la auditoría in situ, los miembros de la Comisión de Evaluación Externa elaboran un informe provisional de evaluación, 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.

Posteriormente, una vez transcurrido el período de alegaciones al informe provisional y recibido el plan de mejoras elaborado por la carrera, la Comisión de Evaluación Externa emite el informe final de evaluación.

La Comisión de Evaluación Externa, una vez examinada la documentación y realizada la visita a Carrera Académica Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en Juliaca (Perú), emite una valoración global **POSITIVA condicionada a la implantación de un plan de mejoras**, 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 incluye 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 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 repercusión en la mejora continua de la Carrera.

A los seis años se renovará, si procede, tras la realización de un nuevo proceso de evaluación, el certificado de calidad de la Carrera, 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)) para la garantía interna de la 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

VALORACIÓN: A

Las evidencias demuestran la existencia de una Planificación Estratégica, tanto en el conjunto de la Universidad como en el seno de la Facultad de Ciencias de la Salud, ambas coherentes, pertinentes y claramente formuladas. Durante la visita a las instalaciones se ha evidenciado que la Política se ha hecho pública en varios puntos de las instalaciones.

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 (*)

VALORACIÓN: B

La Facultad de Ciencias de la Salud, cuenta con un Plan Estratégico, así como una política de calidad y objetivos. Asimismo, existe ya un proyecto de implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad a nivel de la carrera de obstetricia.

Sin embargo, en este sentido se hacen las siguientes apreciaciones:

- Se recomienda continuar con la planificación establecida en el desarrollo e implantación del Sistema de Gestión y desarrollar a nivel de la Carrera Académico Profesional de Obstetricia unos objetivos de calidad, desagregados de los objetivos generales de la universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- Los objetivos de calidad que se planteen para el próximo período deben desarrollarse a través de unas metas detalladas que faciliten la consecución de los objetivos establecidos, en las que se señalen actividades concretas, responsables, temporalidad, prioridad de la acción y recursos asociados.

1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

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

VALORACIÓN: A

Existe una planificación actualizada, tanto en lo que se refiere al conjunto de la Titulación como a las materias y programas correspondientes, cuya estructura contempla contenidos, competencias, fuentes documentales, criterios de evaluación y demás aspectos pertinentes.

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

VALORACIÓN: A

Se ha podido comprobar durante la visita que los objetivos de aprendizaje se encuentran debidamente estructurados en cada uno de los sílabos de las materias.

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

VALORACIÓN: A

Según se ha podido comprobar en las evidencias, la Carrera de Obstetricia cuenta con un diseño curricular y prospecto de admisión, donde se evidencian los perfiles de ingreso y egreso profesional.

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

VALORACIÓN: B

Si bien se han podido revisar algunas actas correspondientes a diversas reuniones, éstas se producen en un margen temporal muy limitado, por lo cual no es posible asegurar documentalmente la continuidad de este proceso.

Por tanto:

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

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

VALORACIÓN: B

Si bien se está implementando el aula virtual en la Facultad de Ciencias de la Salud, su utilización se encuentra aún en fase inicial.

Por ello, se recomienda generalizar el uso del campus virtual en las distintas materias de la Titulación, incorporando las nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones cuando sea posible.

1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado

VALORACIÓN: C

No ha sido posible constatar la existencia de un programa de movilidad de los estudiantes, tanto de entrada como de salida, entendiendo ésta como “la posibilidad o acción de pasar cierto período de tiempo estudiando o trabajando en otra institución de educación del propio país o extranjero con garantía de reconocimiento académico de las materias impartidas”.

Las evidencias aportadas durante la evaluación hacen referencia a convenios institucionales no relacionados con la movilidad del alumnado (realización de prácticas, beneficios para el alumnado, etc).

Por ello:

- Se deben promover mecanismos que fomenten la movilidad de los estudiantes, tanto de entrada como de salida, a través del diseño de un procedimiento en el que se recojan claramente aspectos sobre la organización, el análisis, la revisión y la mejora de la movilidad. Se recomienda además establecer un sistema de becas de ayuda que incremente el número de alumnos interesados en completar sus estudios en otra universidad.

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

VALORACIÓN: A

Se ha podido comprobar en las evidencias aportadas la presencia de las prácticas externas en el plan de estudios. Los objetivos de aprendizaje de las prácticas, así como su gestión y evaluación están debidamente estructurados. Se ha podido comprobar la existencia de los convenios necesarios para que los alumnos realicen las prácticas externas.

Durante la visita a los hospitales donde se realizan las prácticas se ha constatado la adecuada organización de las mismas, así como la tutorización y evaluación que los docentes realizan de los alumnos.

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. (*)

VALORACIÓN: B

Se ha podido comprobar la existencia de procesos de evaluación e iniciativas de mejora, pero no queda claro su carácter sistemático. A partir de la documentación aportada no se evidencia la existencia un procedimiento nítido, que alcance a todos los grupos de interés y que incluya factores tan relevantes como los oportunos índices de satisfacción y las tasas de éxito, así

como procesos de retroalimentación y rendición de cuentas a través de la publicación de los resultados.

Por ello:

- 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, deben definirse 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 serán informados en cada caso.

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

VALORACIÓN: B

La Carrera de Obstetricia cuenta con un comité interno y varios subcomités agrupados por procesos, a cargo de docentes expertos que evalúan anualmente el plan de estudios, las sumillas, el grado de cumplimiento de entrega de sílabos y porcentaje de avance.

Se ha podido comprobar en la visita mediante evidencias de actas de reuniones y durante las entrevistas con el personal académico que los docentes revisan periódicamente los planes de estudios por áreas aunque ésta metodología de revisión no está estandarizada.

Por ello:

- 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, para que las revisiones de las asignaturas sean efectivas y se puedan implementar los cambios propuestos en ellas.

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

VALORACIÓN: B

La documentación aportada permite valorar la integración de docentes y estudiantes en el Consejo de Facultad. También se ha constatado la participación del profesorado en los procesos de revisión del Currículo.

Durante las entrevistas se ha evidenciado que existen en la carrera delegados estudiantiles en cada semestre que se encargan de comunicarse con los docentes y órganos administrativos, pero no se han encontrado evidencias de una periodicidad establecida en las reuniones.

Análogamente se evidencia la existencia de cuestionarios al alumnado sobre rendimiento académico y calidad de la docencia que son planteados a nivel global de la carrera.

Por todo ello:

- Al igual que en el apartado 1.2.8 del presente informe, 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, deben definirse 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 serán informados en cada caso.

- Se recomienda estandarizar unos cuestionarios al alumnado sobre cada materia en concreto para poder extrapolar los resultados e incidir en mejoras concretas a nivel de materia.

1.2.11 Existen programas de orientación académica

VALORACIÓN: B

Se ha podido comprobar en las evidencias y durante la visita que existe un programa de apoyo al alumnado con la designación de un tutor por semestre al cual se pueden dirigir los alumnos para cualquier tema relativo a sus estudios.

Esta actividad se considera positiva por parte del comité externo, pero sin embargo, no existe una planificación y programa de tutorías por materias. Por ello:

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

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

VALORACIÓN: C

Como se ha comentado en el informe de autoevaluación de la Carrera de Obstetricia y se ha constatado durante la visita, no existe un reglamento establecido que aborde una situación de suspensión de la carrera, aunque ya se ha abierto una acción de mejora al respecto por parte de la universidad.

Así que:

- Se debe continuar con la elaboración de un reglamento que establezca la situación de una eventual suspensión de la carrera y como se procederá para garantizar los derechos de los estudiantes que la están cursando.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

1. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
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	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		
1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE				
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 garanticen 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. Las evidencias demuestran la existencia de una Planificación Estratégica, tanto en el conjunto de la Universidad como en el seno de la Facultad de Ciencias de la Salud, ambas coherentes, pertinentes y claramente formuladas.		
1.1.2. La Facultad de Ciencias de la Salud, cuenta con un Plan Estratégico, así como una política de calidad y objetivos. Asimismo, existe ya un proyecto de implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad a nivel de la carrera de obstetricia.	<p>1.1.2. En relación al Sistema de Gestión de la Calidad de la carrera de obstetricia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda continuar con la planificación establecida en el desarrollo e implantación del Sistema de Gestión y desarrollar a nivel de la Carrera Académico Profesional de Obstetricia unos objetivos de calidad, desagregados de los objetivos generales de la universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud. - Los objetivos de calidad que se planteen para el próximo período deben desarrollarse a través de unas metas detalladas que faciliten la consecución de los objetivos establecidos, en las que se señalen actividades concretas, responsables, temporalidad, prioridad de la acción y recursos asociados. 	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
1.2.1 Existe una planificación actualizada, tanto en lo que se refiere al conjunto de la Titulación como a las materias y programas correspondientes, cuya estructura contempla contenidos, competencias, fuentes documentales, criterios de evaluación y demás aspectos pertinentes.		
1.2.2. Los objetivos de aprendizaje se encuentran debidamente estructurados en cada uno de los sílabos de las materias.		

<p>1.2.3. La Carrera de Obstetricia cuenta con un diseño curricular y prospecto de admisión, donde se evidencian los perfiles de ingreso y egreso profesional.</p>		
	<p>1.2.4. Se recomienda estandarizar los mecanismos de coordinación horizontal y vertical y documentar y comunicar todos los mecanismos de coordinación existentes en el centro, de forma que los grupos de interés tengan claro cuáles son y su funcionamiento.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>1.2.5. Se recomienda generalizar el uso del campus virtual en las distintas materias de la Titulación, incorporando las nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones cuando sea posible.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>1.2.6. Se deben promover mecanismos que fomenten la movilidad de los estudiantes, tanto de entrada como de salida, a través del diseño de un procedimiento en el que se recojan claramente aspectos sobre la organización, el análisis, la revisión y la mejora de la movilidad. Se recomienda además establecer un sistema de becas de ayuda que incremente el número de alumnos interesados en completar sus estudios en otra universidad.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>1.2.7. Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas. Se ha constatado la adecuada organización de las mismas, así como la tutorización y evaluación que los docentes realizan de los alumnos.</p>		
	<p>1.2.8. 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, deben definirse 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 serán informados en cada caso.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>

<p>1.2.9. La Carrera de Obstetricia cuenta con un comité interno y varios subcomités agrupados por procesos, a cargo de docentes expertos que evalúan anualmente el plan de estudios, y las sumillas.</p>	<p>1.2.9. Se recomienda estandarizar y protocolizar la periodicidad y metodología de revisión de los programas de las asignaturas. Se recomienda igualmente incidir en el intercambio de información con la oficina de tecnología educativa, para que las revisiones de las asignaturas sean efectivas y se puedan implementar los cambios propuestos en ellas.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>1.2.10. La documentación aportada permite valorar la integración de docentes y estudiantes en el Consejo de Facultad. También se ha constatado la participación del profesorado en los procesos de revisión del Currículo.</p>	<p>1.2.10. Se recomienda estandarizar unos cuestionarios al alumnado sobre cada materia en concreto para poder extrapolar los resultados e incidir en mejoras concretas a nivel de materia.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>1.2.11. Existe un programa de apoyo al alumnado con la designación de un tutor por semestre al cual se pueden dirigir los alumnos para cualquier tema relativo a sus estudios.</p>	<p>1.2.11. Se recomienda establecer un plan de tutorías, entendiendo éstas como la posibilidad de que el alumno asista en un horario establecido y publicitado adecuadamente a consultar dudas directamente con el profesor encargado de cada materia y exista un lugar establecido para dichas tutorías.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>1.2.12. Se debe continuar con la elaboración de un reglamento que establezca la situación de una eventual suspensión de la carrera y como se procederá para garantizar los derechos de los estudiantes que la están cursando.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>

2.- RECURSOS HUMANOS

2.1.-PERSONAL DOCENTE

2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente

VALORACIÓN: A

La oficina de personal de la Universidad Andina, mediante directiva, propone las bases para concurso público que se publican en un diario a nivel Nacional. Existe un baremo de valoración de méritos que es conocido previamente por los solicitantes. Posteriormente, se establecen unos plazos para la presentación de expedientes, entrevista personal y se publican los resultados para luego adjudicar las plazas vacantes.

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

VALORACIÓN: B

La Universidad cuenta con un manual y reglamento de organización y funciones del personal y el estatuto universitario. En estos documentos se señalan los derechos y obligaciones del personal docente, especificando el régimen disciplinario y la participación en los órganos de gobierno.

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

VALORACIÓN: B

Durante la visita, se ha podido comprobar que la plantilla de personal docente (55) es adecuada, siendo apropiada para cumplir con los objetivos docentes y académicos de la Carrera. Sin embargo cabe destacar que la mayor parte de la plantilla es personal contratado temporalmente y renovado anualmente o cada semestre (40 de 55 profesores son contratados temporalmente) lo que dificulta en gran medida su estabilidad laboral y la creación y consolidación de equipos de investigación. Sólo 15 de los 55 profesores son profesores nombrados.

Asimismo, el total de doctores es muy reducido y se comprueba que la mayoría realizan el doctorado en ámbitos distintos del de ciencias de la salud.

Se recomienda por tanto mejorar la estabilidad de la plantilla docente del centro y aumentar el porcentaje de profesorado doctor en plantilla.

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

VALORACIÓN: A

Durante la visita, se ha podido comprobar la implicación del profesorado en el desarrollo de la docencia, independientemente de su carácter de nombrado o contratado.

A nivel formal, las convocatorias públicas para la selección del personal así como el manual y organización de funciones establecen de manera clara los requisitos necesarios para acceder a la docencia.

El profesorado es evaluado periódicamente, los profesores nombrados cada 5 años y los profesores contratados cada semestre, lo cual obliga indiscutiblemente a que el profesorado se esfuerce en la docencia, pues su renovación depende directamente de la evaluación, sobre todo en el caso de los contratados. Obviamente, los profesores contratados debido a este sistema tienen casi imposible poder realizar investigación cuando este aspecto no es valorado apenas para su posible renovación.

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

VALORACIÓN: C

En las evidencias aportadas y durante la visita externa, se ha comprobado que no existe un marco normativo y procedimental destinado a facilitar en alguna medida la movilidad del profesorado, aspecto que se reconoce expresamente en el autoinforme, en forma de punto débil y propuesta de mejora.

En el centro no existe un proceso estructurado y organizado de la movilidad para el profesorado. Se debe establecer y documentar adecuadamente el procedimiento a seguir para la movilidad del profesorado. Se deben aumentar las posibilidades de que el profesorado contratado pueda realizar investigación, pudiendo acceder éste a las convocatorias de ayudas que convoca la universidad, ya que actualmente sólo el profesorado nombrado tiene la posibilidad de presentarse a ellas.

Por otra parte, el profesorado contratado no puede solicitar permiso de días para asistencia a congresos teniendo que asistir en sus días de vacaciones. Se debe también aumentar el peso de la valoración de la investigación en el proceso de selección y renovación del profesorado ya que actualmente su peso es testimonial.

La Comisión de Evaluación Externa considera necesario ampliar y potenciar los convenios con centros universitarios de referencia para fomentar la movilidad de los docentes, lo que redundaría en una mejor formación del profesorado.

Este es un punto débil que la universidad debe plantearse de manera global, dando respuesta a las necesidades particulares de cada centro o carrera.

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

VALORACIÓN: B

Se ha comprobado que la mitad del profesorado, además de la universidad, también trabaja en hospitales y centros de salud. También hay algún profesor que también trabaja en universidades próximas.

Sin embargo, en lo que respecta a las colaboraciones eventuales, la documentación recoge únicamente la participación de profesores de otras instituciones a nivel de congresos, conferencias y seminarios.

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

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

VALORACIÓN: A

El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que el personal docente seleccionado dispone de las competencias mínimas necesarias para impartir las asignaturas asignadas. La oficina de personal de la Universidad Andina, mediante directiva, propone las bases para concurso público que se publican en un diario a nivel Nacional. Existe un baremo de valoración de méritos que es conocido previamente por los solicitantes. Los solicitantes a las plazas de profesorado deben de tener al menos 5 años de ejercicio profesional.

Posteriormente, se establecen unos plazos para la presentación de expedientes, entrevista personal y se publican los resultados para luego adjudicar las plazas vacantes.

2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (*)

VALORACIÓN: B

El profesorado es evaluado periódicamente, los profesores nombrados cada 5 años y los profesores contratados cada semestre, lo cual obliga indiscutiblemente a que el profesorado se esfuerce en la docencia, pues su renovación depende directamente de la evaluación, sobre todo en el caso de los contratados.

Sin embargo, se recomienda revisar el sistema y criterios de revisión y evaluación del profesorado, fomentando por ejemplo la realización de investigación.

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

VALORACIÓN: C

Se ha constatado que desde la UANCV se desarrollan diversos planes de capacitación para el personal docente con el fin de contribuir a la mejora continua del profesorado, pero no existe evidencia de que este plan de capacitación responda a una evaluación de necesidades reales del profesorado ni que se ajuste a cada puesto de trabajo.

Se debe, por tanto, trabajar en el diseño de un proceso sistemático y continuo de formación del profesorado 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 (*)

VALORACIÓN: B

Se ofertan cursos de capacitación obligatorios para aquel profesorado que muestra bajo rendimiento, aunque no existe evidencia de la existencia de 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.

Se recomienda por tanto incluir este aspecto en el plan sistemático y continuo de formación del profesorado.

2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente

VALORACIÓN: B

El sistema de promoción y reconocimiento existente está basado en la capacitación del profesorado por nivel académico obtenido (grado, máster, doctor). Este sistema está consolidado y admitido por el personal académico que obtiene una repercusión económica o ayudas en la realización de cursos de postgrado o doctorado. Se recomienda sin embargo aumentar las ayudas para la continuación de los estudios de máster y doctorado abarcando dichas ayudas a profesores nombrados y contratados.

La investigación no es fomentada ni reconocida prácticamente en el sistema de promoción del personal docente, por lo que se recomienda revisar el sistema y criterios de revisión y evaluación del profesorado, fomentando por la realización de investigación.

Se ha observado también una escasa convocatoria de plazas de profesorado nombrado (por ejemplo desde el 2003 al 2013 no se convocó por parte de la universidad ninguna plaza de profesorado permanente). Por ello, tal y como se ha comentado en otras partes de este informe, se recomienda mejorar la estabilidad de la plantilla docente del centro.

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

VALORACIÓN: A

El reglamento de la UANCV contempla la participación de profesores y estudiantes en los órganos de gobierno de la institución. El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución, tanto los profesores nombrados como los contratados.

2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo

VALORACIÓN: A

El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal, esta normativa se encuentra en el estatuto universitario y en el manual de organización y funciones de la universidad. Durante la entrevista con el personal administrativo se ha podido constatar que el personal conoce 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

VALORACIÓN: A

El personal administrativo se rige bajo el Manual de organización y funciones de la universidad. Se ha podido comprobar durante la visita que el personal administrativo conoce la política de personal administrativo de la carrera.

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

VALORACIÓN: B

Según se ha podido comprobar, el personal administrativo cubre las necesidades básicas de la carrera y la implicación y dedicación del mismo es excelente.

Sin embargo, se recomienda hacer una revisión del número de personal administrativo a nivel general, debido a que en ciertos momentos del curso su carga de trabajo puede resultar mayor que las horas establecidas en su contrato y no hay previsto ninguna solución en este sentido por parte de la universidad.

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

VALORACIÓN: A

El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal, esta normativa se encuentra en el estatuto universitario y en el manual de organización y funciones de la universidad.

El personal administrativo es evaluado anualmente por la oficina de personal y ha demostrado durante las reuniones que su implicación y dedicación en sus tareas es excelente.

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

VALORACIÓN: A

El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal, esta normativa se encuentra en el estatuto universitario y en el manual de organización y funciones de la universidad.

2.2.6 Existe un sistema de evaluación del personal administrativo

VALORACIÓN: B

El personal administrativo es evaluado cada año por la oficina de personal para comprobar si ha realizado su labor de manera adecuada.

Se recomienda estandarizar este procedimiento. Se recomienda también mejorar la comunicación con la oficina de personal para posibilitar una adecuación rápida de las competencias del personal administrativo en relación a su puesto de trabajo.

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

VALORACIÓN: C

Aunque se han citado algunos cursos realizados de manera esporádica por parte del personal administrativo, no existe un plan de formación sistemático.

Se debe, por tanto, trabajar en el diseño de un proceso sistemático y continuo de formación del personal administrativo que se ajuste a las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

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

VALORACIÓN: B

El personal administrativo es evaluado cada año por la oficina de personal para comprobar si ha realizado su labor de manera adecuada. Si su labor no ha sido adecuada, se le baja de nivel y se le da una formación adicional.

Se recomienda estandarizar este procedimiento. Se recomienda también mejorar la comunicación con la oficina de personal para posibilitar una adecuación rápida de las competencias del personal administrativo en relación a su puesto de trabajo.

2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo

VALORACIÓN: B

El personal administrativo es evaluado cada año por la oficina de personal para comprobar si ha realizado su labor de manera adecuada. Si su labor ha sido adecuada, existe la posibilidad de ascender. Hay 6 niveles de calificación de administrativos.

Se recomienda por otra parte establecer algún sistema de compensación y reconocimiento cuando el personal administrativo tiene que 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

VALORACIÓN: C

Según se ha podido constatar en la reglamentación de la universidad, el personal administrativo no tiene una representación permanente en los órganos de gobierno de la universidad

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
2.1.-PERSONAL DOCENTE				
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			
2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
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, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

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 y debidamente publicitada de selección del personal docente.		
2.1.2. La Universidad cuenta con un manual y reglamento de organización y funciones del personal y el estatuto universitario. En estos documentos se señalan los derechos y obligaciones del personal docente, especificando el régimen disciplinario y la participación en los órganos de gobierno.	2.1.2. 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.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
2.1.3. El número de personal docente es adecuado, siendo apropiado para cumplir con los objetivos docentes y académicos de la Carrera.	2.1.3. Se recomienda mejorar la estabilidad del profesorado, aumentando el número de docentes nombrados y el número de profesores doctores.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
2.1.4. Durante la visita, se ha podido comprobar la implicación del profesorado en el desarrollo de la docencia, independientemente de su carácter de nombrado o contratado. Se cuenta con procedimientos que permiten valorar la capacitación y competencia de cada uno de los profesores de la carrera.		
	2.1.5. Se debe establecer en el centro un proceso estructurado y organizado para fomentar la movilidad del profesorado, empezando por un marco normativo y procedimental que sirva de base.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.5. Se debe incidir para que el profesorado contratado pueda realizar investigación en las mismas condiciones que el profesorado nombrado: Dándoles acceso a las ayudas y días disponibles para ir a congresos, aumentando el peso de la investigación en los procesos de renovación, etc.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.5 Se recomienda ampliar y potenciar los convenios con centros universitarios de referencia para fomentar la movilidad de los docentes, lo que redundaría en una mejor formación del profesorado	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	2.1.6. Se recomienda promover la participación de expertos externos en la docencia con la finalidad de la mejora de la calidad de las enseñanzas ofertadas en la Carrera	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
2.1.7. El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que el personal docente seleccionado dispone de las competencias mínimas necesarias para impartir las asignaturas asignadas.		
2.1.8. El profesorado es evaluado periódicamente, lo cual obliga a que se esfuerce en la docencia, pues su renovación depende directamente de la evaluación.	2.1.8. Se recomienda revisar el sistema y criterios de revisión y evaluación del profesorado, fomentando por ejemplo la realización de investigación.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.9. Se debe trabajar en el diseño de un proceso sistemático y continuo de formación del profesorado que se ajuste a las necesidades reales.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	2.1.10. Se recomienda desarrollar dentro del plan de formación continuo del profesorado, 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
2.1.11. El sistema de promoción y reconocimiento existente está basado en la capacitación del profesorado por nivel académico obtenido. Este sistema está consolidado y admitido por el personal académico que obtiene una repercusión económica o ayudas en la realización de cursos de postgrado o doctorado.	2.1.11. Se recomienda aumentar las ayudas para la continuación de los estudios de máster y doctorado abarcando dichas ayudas a profesores nombrados y contratados.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
2.1.12. El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución, tanto los profesores nombrados como los contratados.		
2.2.1. El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal. Esta normativa se encuentra en el estatuto universitario y en el manual de organización y funciones de la universidad.		

<p>2.2.2. El personal administrativo se rige bajo el Manual de organización y funciones de la universidad. El personal administrativo conoce la política de personal administrativo de la carrera.</p>		
<p>2.2.3. El número de personal administrativo cubre las necesidades básicas de la carrera. Su implicación y dedicación en sus tareas es excelente.</p>	<p>2.2.3. Se recomienda hacer una revisión del número de personal administrativo a nivel general, debido a que en ciertos momentos del curso su carga de trabajo puede resultar mayor que las horas establecidas en su contrato y no hay previsto ninguna solución en este sentido por parte de la universidad.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>2.2.4. Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo. El personal administrativo es evaluado anualmente por la oficina de personal.</p>		
<p>2.2.5. El personal administrativo es contratado según normativa vigente de la oficina de personal, esta normativa se encuentra en el estatuto universitario y en el manual de organización y funciones de la universidad.</p>		
<p>2.2.6. El personal administrativo es evaluado cada año por la oficina de personal para comprobar si ha realizado su labor de manera adecuada.</p>	<p>2.2.6. Se recomienda estandarizar este procedimiento. Se recomienda también mejorar la comunicación con la oficina de personal para posibilitar una adecuación rápida de las competencias del personal administrativo en relación a su puesto de trabajo.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>2.2.7. Se debe trabajar en el diseño de un proceso sistemático y continuo de formación del personal administrativo que se ajuste a las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
<p>2.2.8. El personal administrativo es evaluado cada año por la oficina de personal para comprobar si ha realizado su labor de manera adecuada. Si su labor no ha sido adecuada, se le baja de nivel y se le da una formación adicional.</p>	<p>2.2.8. Se recomienda estandarizar este procedimiento. Se recomienda también mejorar la comunicación con la oficina de personal para posibilitar una adecuación rápida de las competencias del personal administrativo en relación a su puesto de trabajo.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>
	<p>2.2.9. Se recomienda establecer algún sistema de compensación y reconocimiento cuando el personal administrativo tiene que realizar más horas de las establecidas en su asignación laboral.</p>	<p><input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L</p>

	2.2.10. 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.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" 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 (*)

VALORACIÓN: B

La carrera cuenta con un centro de cómputo con aproximadamente 50 puestos con ordenadores disponibles. El equipamiento de cada puesto está actualizado adecuadamente y el centro es empleado por todos los alumnos de la Facultad de Ciencias de la Salud, aproximadamente 3000 alumnos. Este centro también es usado para dar cursos de capacitación al profesorado según nos indicó la responsable de su mantenimiento. Los alumnos deben inscribirse en un listado para poder hacer uso de los ordenadores. Existe un control de acceso a los ordenadores por parte de una persona que siempre está en el aula.

Durante la visita a las instalaciones no se ha podido comprobar si el número de puestos es adecuado en relación a las solicitudes de utilización del mismo, pero se recomienda seguir incidiendo en este sentido. Además se recomienda también seguir con la implantación de la biblioteca digital.

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

VALORACIÓN: B

Se ha podido comprobar en las evidencias y durante la visita que existe un programa de apoyo al alumnado con la designación de un tutor por semestre al cual se pueden dirigir los alumnos para cualquier tema relativo a sus estudios.

Esta actividad se considera positiva por parte del comité externo, pero sin embargo, no existe una planificación y programa de tutorías por materias. Por ello:

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

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

VALORACIÓN: C

Existe un proyecto de implementación de una página web propia para la Carrera de obstetricia, así como también de un campus virtual para que sea usado por docentes y estudiantes.

Este proyecto aún se encuentra en su primera fase, como se ha comprobado durante la visita. Muchos entrevistados desconocían su existencia por lo que se debe incidir en él especialmente y extender su uso.

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

VALORACIÓN: C

De manera general el profesorado no dispone de recursos materiales y funcionales para preparar la docencia. El profesorado dispone de una sala de docentes común para todos, no disponiendo de otros espacios (despachos compartidos por ejemplo) más adecuados para poder preparar las materias a impartir. Además el profesorado dispone de un número escaso de ordenadores propiedad de la universidad para poder emplear en la preparación de la docencia y su impartición. Por ello usa habitualmente sus propios ordenadores.

Sí existen en las aulas proyectores para poder ser usados durante el desarrollo de la docencia.

Existe también deficiencia para el acceso virtual por parte los profesores a revistas indexadas y otra documentación que pueda ser usada para la preparación de unos contenidos actualizados en las materias.

Por todo ello, se deben mejorar a nivel global los recursos materiales y funcionales de los que dispone el profesorado, mediante la implantación de un plan de mejoras en este sentido.

3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas

VALORACIÓN: B

Durante la visita se han podido comprobar los laboratorios y talleres empleados en la carrera de obstetricia. Así, se han visitado los laboratorios de química, biología, obstetricia y salud reproductiva.

A nivel general, el tamaño de los laboratorios es acorde al número de alumnos por grupo que asisten a las prácticas, aunque se recomienda una revisión general del material disponible y un plan de actualización paulatino del mismo.

A nivel de seguridad, los productos utilizados en las prácticas deben de estar correctamente etiquetados y almacenados, indicando claramente su peligrosidad según las normas internacionales establecidas. Se deben instalar extractores en la ubicación de maquinaria que se utiliza en las prácticas para evitar posibles intoxicaciones por productos químicos.

Al igual que en el resto de instalaciones, se recomienda mejorar el confort térmico en las aulas y se debe hacer posible la accesibilidad a las instalaciones a personas con discapacidad tal y como establece la legislación vigente (Ley peruana 27050 general de las personas con discapacidad)

3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes

VALORACIÓN: B

La carrera cuenta con aulas adecuadas en número y disposición de puestos para la realización de la docencia. El mobiliario es acorde y se cuenta con un listado de equipamiento por aula. Se dispone también de un proyector para poder realizar la docencia utilizando un ordenador y presentando información a través de este medio.

Sin embargo hay otros aspectos que se recomienda mejorar, como el nivel de confort térmico

en las aulas y se debe hacer posible la accesibilidad a las instalaciones a personas con discapacidad tal y como establece la legislación vigente (Ley peruana 27050 general de las personas con discapacidad)

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

VALORACIÓN: B

La carrera cuenta con varios espacios comunes y de reuniones: Centro de Desarrollo Juvenil, salón de música, sala de docentes, sala de tutorías así como un auditorio a nivel de la Facultad de Ciencias de la Salud.

El comité externo valora el esfuerzo realizado en este sentido por la carrera, pero se recomienda establecer un plan de mejoras general a nivel de infraestructuras comunes, para mejorar estas instalaciones pues se consideran insuficientes para el número total de usuarios de las mismas.

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

VALORACIÓN: B

Se ha podido comprobar durante la visita que el alumnado conoce a nivel general los recursos de que dispone y su uso, pero no existe evidencia de un sistema de información estandarizado, por lo que se recomienda desarrollarlo.

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

VALORACIÓN: B

Después de realizar la visita a las instalaciones y de las entrevistas con todos los grupos de interés, se concluye que la carrera dispone de una biblioteca propia a la cual pueden acceder los estudiantes y que contiene unos volúmenes mínimos en relación a las materias impartidas. Sin embargo, los recursos bibliográficos tienen que ser mejorados, por lo que se comentan una serie de recomendaciones.

- Establecer un plan de mejora para un aumento de los recursos bibliográficos por orden de prioridad y acorde a las materias impartidas.
- Estudiar la modificación del reglamento de préstamos para hacer posible que los alumnos puedan acceder a más volúmenes y durante más tiempo, ya que actualmente sólo pueden solicitar el préstamo de un volumen durante 24 horas.
- A nivel global tanto a nivel de universidad, como a nivel de la facultad de ciencias de la salud, estudiar la posibilidad de la creación de una biblioteca centralizada con mayor número de volúmenes disponibles al centralizar la adquisición de libros.

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

VALORACIÓN: C

Se ha podido comprobar, tal y como ya comentó la carrera en su informe de autoevaluación,

que no existe un procedimiento documentado para la revisión y mejora de los recursos para el aprendizaje.

Se debe por tanto llevar a cabo un programa sistemático para solucionar este aspecto.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
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, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
3.1. La facultad de ciencias de la salud cuenta con un centro de cómputo con aproximadamente 50 puestos. El equipamiento por puesto está actualizado y hay un control de acceso a los equipos.	3.1. Se recomienda seguir con la implantación de la biblioteca digital.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.2. Existe un programa de apoyo al alumnado con la designación de un tutor por semestre al cual se pueden dirigir los alumnos para cualquier tema relativo a sus estudios.	3.2. Se debe establecer un plan de tutorías, entendiendo éstas como la posibilidad de que el alumno asista en un horario establecido y publicitado adecuadamente a consultar dudas directamente con el profesor encargado de cada materia y exista un lugar establecido para dichas tutorías.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.3. Se debe implementar un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.4. Se debe implementar un 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. Los productos utilizados en las prácticas deben de estar correctamente etiquetados y almacenados, indicando claramente su peligrosidad según las normas internacionales establecidas. Se deben instalar extractores en la ubicación de maquinaria que se utiliza en las prácticas para evitar posibles intoxicaciones por productos químicos.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	3.5. Se recomienda una revisión general del material disponible en los laboratorios y el establecimiento de un plan de actualización paulatino del mismo.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
3.6. La carrera cuenta con aulas adecuadas en número y disposición de puestos para la realización de la docencia. El mobiliario es acorde y se cuenta con un listado de equipamiento por aula. Se dispone también de un proyector para poder realizar la docencia utilizando un ordenador y presentando información a través de este medio.	3.5/3.6/Se recomienda mejorar el confort térmico en las instalaciones	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
3.7. La carrera cuenta con varios espacios comunes y de reuniones: Centro de Desarrollo Juvenil, salón de música, sala de docentes, sala de tutorías así como un auditorio a nivel de la Facultad de Ciencias de la Salud.	3.7. Se recomienda que la carrera establezca un plan de mejoras general a nivel de infraestructuras comunes, para mejorar estas instalaciones pues se consideran insuficientes para el número total de usuarios de las mismas.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

	3.5/3.6/3.7. Se debe hacer posible la accesibilidad a las instalaciones a personas con discapacidad tal y como establece la legislación vigente	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> M	<input checked="" type="checkbox"/> L
	3.8. Se recomienda estandarizar un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso.	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	3.9. Se recomienda establecer un plan de mejora para aumentar los recursos bibliográficos por orden de prioridad y acorde a las materias impartidas.	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	3.9. Estudiar la modificación del reglamento de préstamos para hacer posible que los alumnos puedan acceder a más volúmenes y durante más tiempo, ya que actualmente sólo pueden solicitar el préstamo de un volumen durante 24 horas.	<input checked="" type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L
	3.9. Tanto a nivel de universidad, como a nivel de la facultad de ciencias de la salud, se recomienda estudiar la posibilidad de la creación de una biblioteca centralizada con mayor número de volúmenes disponibles al centralizar la adquisición de libros.	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> M	<input checked="" type="checkbox"/> L
	3.10. Se debe implementar un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> L

4.- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

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

VALORACIÓN: A

Los sistemas de evaluación de los aprendizajes están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En el sílabo de cada materia se establecen los criterios de evaluación, siempre respetando la sumilla. Se ha podido comprobar que los sistemas de evaluación son llevados a cabo 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 (*)

VALORACIÓN: A

Los sistemas de evaluación de los aprendizajes están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En el sílabo de cada materia se establecen los criterios de evaluación, siempre respetando la sumilla.

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

VALORACIÓN: A

En el reglamento de la universidad está establecida explícitamente la posibilidad de que el alumnado pueda revisar sus exámenes. Durante la visita se ha podido constatar que los estudiantes pueden realizar dicha revisión y existe una metodología para realizarlo.

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

VALORACIÓN: C

La carrera cuenta con un sistema informático de matrículas y un historial académico de cada estudiante. Durante la visita se ha constatado la realización de acciones puntuales desarrolladas para ayudar a los estudiantes por medio de tutorías colectivas.

Sin embargo, no existe evidencia de un procedimiento sistemático de seguimiento del progreso del alumnado, con un análisis periódico de los resultados por materias o semestres, que permita realizar acciones para apoyar a los estudiantes. Se debe, por tanto, implementar este procedimiento.

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

VALORACIÓN: C

La carrera no cuenta con una normativa específica en este sentido, como así ha comentado ya en su informe de autoevaluación. Sí se han observado acciones puntuales realizadas por los profesores en caso de que algún alumno no haya podido asistir por enfermedad a algún examen, pero se debe especificar este procedimiento en la normativa.

4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento

VALORACIÓN: B

La carrera cuenta con un sistema de reconocimiento del alumnado de alto rendimiento, en forma de becas para los dos mejores alumnos del semestre y también mediante un diploma acreditativo. También existen ayudas en caso de participar en el grupo de música de la carrera.

Debido al elevado número de alumnos de cada semestre, se recomienda incidir en las ayudas y reconocimiento al alumnado, aumentando en la medida de lo posible las ayudas convocadas.

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

VALORACIÓN: B

La carrera, a través de los comités y subcomités de autoevaluación, está implementando el presente año, el programa de evaluación de los aprendizajes y planes de mejora de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, se recomienda continuar con esta implementación debido a su gran importancia en el proceso de mejora de la carrera.

En relación con este punto, se ha podido observar la implementación de encuestas a los egresados, que se plantean con una perspectiva global de la carrera. Se recomienda establecer encuestas a los estudiantes, relativas a cada materia, para poder extrapolar datos sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje por materias.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

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

FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

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 de los aprendizajes están vinculados con los objetivos y las competencias asociadas a cada una de las asignaturas de la carrera. En el sílabo de cada materia se establecen los criterios de evaluación, siempre respetando la sumilla.		
4.2. Cada una de las materias del currículo presenta una programación que incluye específicamente los pertinentes criterios de evaluación, criterios que por otra parte parecen aplicarse de forma adecuada.		
4.3. En el reglamento de la universidad está establecida explícitamente la posibilidad de que el alumnado pueda revisar sus exámenes y esta revisión se lleva a cabo según lo establecido.		
	4.4. Se debe desarrollar un procedimiento sistemático de seguimiento del progreso del alumnado, con un análisis periódico de los resultados por materias o semestres, que permita realizar acciones para apoyar a los estudiantes.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	4.5. La carrera debe desarrollar una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.)	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
4.6. La carrera cuenta con un sistema de reconocimiento del alumnado de alto rendimiento, en forma de becas para los dos mejores alumnos del semestre y también mediante un diploma acreditativo.	4.6. Se recomienda incidir en las ayudas y reconocimiento al alumnado, aumentando en la medida de lo posible las ayudas convocadas.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	4.7. Se recomienda continuar con la implementación del programa de evaluación de los aprendizajes y planes de mejora de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	4.7. Se recomienda establecer encuestas a los estudiantes, relativas a cada materia, para poder extrapolar datos sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje por materias.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input 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:

COMENTARIO GLOBAL: A nivel global en esta directriz, y complementando los comentarios particulares que se irán exponiendo en cada elemento, el equipo auditor quiere resaltar que, aunque existe la mayor parte de la información de las directrices, esta información debe ser más pública y accesible, utilizando la comunicación interna en la universidad y a través de la página web de la carrera para el público en general.

5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad

VALORACIÓN: B

La Facultad de Ciencias de la Salud, cuenta con un Plan Estratégico, así como una política de calidad y objetivos. Asimismo, existe ya un proyecto de implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad a nivel de la carrera de obstetricia.

Se recomienda incluir esta información en la página web, para que sea pública y accesible.

5.2 La oferta formativa

VALORACIÓN: B

La Carrera de Obstetricia cuenta con la información de su oferta formativa mediante un plan de estudios y planificación de las materias.

Sin embargo esta información no puede ser consultada de manera abierta por los futuros alumnos previamente a su elección de carrera universitaria. Se recomienda incluir esta información en la página web, para que sea pública y accesible.

5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones

VALORACIÓN: B

Tanto los objetivos como la planificación de la titulación se encuentran correctamente definidos. La información curricular pertinente está accesible, pero sólo en formato papel y en las instalaciones de la carrera.

Se recomienda incluir esta información en la página web, para que sea pública y accesible.

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

VALORACIÓN: B

Se ha podido comprobar durante la visita la existencia de una política de acceso y procedimientos de orientación de los estudiantes.

Se recomienda incluir esta información en la página web, para que sea pública y accesible.

5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)**VALORACIÓN: B**

Dentro de los sílabos, se establece la metodología de enseñanza de cada docente, los temas por unidades y forma de evaluación, incluyendo las prácticas externas.

Se recomienda incluir esta información en la página web, para que sea pública y accesible.

5.6 Las posibilidades de movilidad**VALORACIÓN: C**

En este caso, esta información no existe. Existe información sobre las prácticas externas, pero no sobre las posibilidades de movilidad de profesores, estudiantes y PAS, tal y como se ha comentado a lo largo del presente informe.

Se debe desarrollar esta información e incluirla en la página web, para que sea pública y accesible.

5.7 Suspensión de un título**VALORACIÓN: C**

Como se ha comentado en el informe de autoevaluación de la Carrera de Obstetricia y se ha constatado durante la visita, no existe un reglamento establecido que aborde una situación de suspensión de la carrera, aunque ya se ha abierto una acción de mejora al respecto por parte de la universidad.

Se debe desarrollar esta información e incluirla en la página web, para que sea pública y accesible.

5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo**VALORACIÓN: B**

Existe un reglamento de la universidad en relación al personal. Ha quedado evidenciado en las entrevistas, que el personal académico y de apoyo conoce los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento.

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 su

adecuación para el puesto.

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

VALORACIÓN: B

La carrera informa de forma básica a nivel interno sobre los servicios que ofrece y las instalaciones disponibles.

Sin embargo, 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 recursos bibliográficos.

5.10 Seguimiento de egresados (*)

VALORACIÓN: C

Se debe continuar con la propuesta de mejora abierta por la carrera en su informe de autoevaluación, en relación a la implantación de una base de datos de egresados con un link en la página web para facilitar la inscripción de los mismos.

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, grado de inserción laboral, presentación de sugerencias, etc.), ya que se ha evidenciado que el contacto con los egresados no está estandarizado.

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) (*)

VALORACIÓN: C

Se aportan evidencias en aspectos específicos del elemento, como puede ser la realización de algunas encuestas a estudiantes. No obstante, tal y como ya comentó la carrera, no se puede constatar un sistema de gestión de calidad global, con indicadores bien definidos, así como procesos sistemáticos de análisis y publicación de resultados. Por ello se debe iniciar y potenciar la implementación de un Sistema de Gestión Interno que incida en la mejora continua.

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 pública.

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

VALORACIÓN: C

La universidad ofrece información a los estudiantes puntualmente sobre las becas a las que pueden acceder.

Sin embargo, en cuanto a cursos y bolsas de ayuda a los profesores, estudiantes y PAS la

comunicación es deficiente y aun se está implementando la metodología. Se debe fomentar el empleo del aula virtual y las comunicaciones por email para mantener informado a todos los grupos de interés.

5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias

VALORACIÓN: C

Los estudiantes cuentan con un libro de actas donde pueden hacer sus reclamaciones, pero el anonimato no queda garantizado. Los estudiantes también pueden formular sus alegaciones, reclamaciones y sugerencias a través de los delegados y tutores de semestre, pero no está estandarizado este proceso.

Se debe desarrollar y hacer público un procedimiento 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 presta a los diferentes grupos de interés.

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

VALORACIÓN: B

La estructura de gobierno de la universidad está definida en los estatutos y reglamentos. En las memorias de actividades publicadas se observan las actividades realizadas por el equipo de gobierno.

Sin embargo, a lo largo de la visita se ha comprobado que las tareas del equipo de gobierno, no son conocidas a nivel general, por lo que:

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

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

VALORACIÓN: C

Existe un sistema informático de gestión de las matrículas y calificaciones de los estudiantes. Asimismo está en implementación la plataforma virtual de la carrera.

No obstante, no se puede constatar un sistema de gestión de calidad global, que incluya un programa de revisión y mejora del sistema de información, 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:				
<i>5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad</i>		X		
<i>5.2 La oferta formativa</i>		X		
<i>5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones</i>		X		
<i>5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes(*)</i>		X		
<i>5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)</i>		X		
<i>5.6 Las posibilidades de movilidad</i>			X	
<i>5.7 Suspensión de un título</i>			X	
<i>5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo</i>		X		
<i>5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales</i>		X		
<i>5.10 Seguimiento de egresados(*)</i>			X	
<i>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) (*)</i>			X	
<i>5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...</i>			X	
<i>5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias</i>			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, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
5.1. La Facultad de Ciencias de la Salud, cuenta con un Plan Estratégico, así como una política de calidad y objetivos. Asimismo, existe ya un proyecto de implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad a nivel de la carrera de obstetricia.	5.1. Se recomienda publicitar la información sobre la planificación estratégica, política y objetivos de calidad en la página web de la carrera.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.2. La Carrera de Obstetricia cuenta con la información de su oferta formativa mediante un plan de estudios y planificación de las materias.	5.2. Se recomienda incluir la información sobre la oferta formativa en la página web de la carrera.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.3. Tanto los objetivos como la planificación de la titulación se encuentran correctamente definidos.	5.3. Se recomienda incluir la información sobre los objetivos y planificación de la titulación en la página web de la carrera.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.4. La carrera cuenta con una política de acceso y procedimientos de orientación de los estudiantes.	5.4. Se recomienda incluir la información de la política de acceso y procedimientos de orientación a los estudiantes en la página web de la carrera.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.5. Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación se encuentran recogidas de forma sistemática y satisfactoria en los correspondientes sílabos.	5.5. Se recomienda incluir la información de las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación en la página web de la carrera.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.6. Una vez desarrollado el programa de movilidad este debe ser público a todos los grupos de interés.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.7. Una vez desarrollado el procedimiento para la suspensión del título, éste debe hacerse público para conocimiento del alumnado y resto de grupos de interés.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
5.8. Existe un reglamento de la universidad en relación al personal y ha quedado evidenciado en las entrevistas, que el personal académico y de apoyo conoce los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento.	5.8. Se recomienda incluir la información sobre los procedimientos de acceso en la página web, previamente a la realización de algún proceso de selección de personal para que los futuros solicitantes puedan valorar su adecuación para el puesto.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.9. 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 recursos bibliográficos.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

	5.10. Se debe continuar con la implantación de una base de datos de egresados con un link en la página web para facilitar la inscripción de los mismos.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.10. Se debe definir el mecanismo de participación de los egresados en el proceso de información pública, creando canales para su participación (encuestas de satisfacción, grado de inserción laboral, presentación de sugerencias, etc.), ya que se ha evidenciado que el contacto con los egresados no está estandarizado.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.11. Se debe iniciar y potenciar la implementación de un Sistema de Gestión Interno 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 pública.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.12. Se debe fomentar el empleo del aula virtual y las comunicaciones por email para mantener informado a todos los grupos de interés sobre becas, bolsas de ayuda y cursos.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.13. Se debe desarrollar y hacer público un procedimiento 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 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. En las memorias de actividades publicadas se observan las actividades realizadas por el equipo de gobierno.	5.14. Se recomienda estandarizar los mecanismos de coordinación horizontal y vertical y documentar y comunicar todos los mecanismos de coordinación existentes en el centro, de forma que los grupos de interés tengan claro cuáles son y su funcionamiento.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	5.15. Se debe implementar dentro del sistema de gestión un procedimiento estandarizado de revisión y mejora del sistema de información.	<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

VALORACIÓN: B

Se ha comprobado durante la visita que la institución y la carrera en particular tienen vinculación con algunos organismos sociales extrauniversitarios como por ejemplo con el ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (MIMP) así como con el colegio de obstetras.

No obstante, se recomienda seguir incrementando los contactos con organismos y asociaciones académicas nacionales e internacionales, para posibilitar por ejemplo que los profesores y alumnos de la carrera puedan acceder a congresos y textos relacionados con la investigación, revistas, etc.

6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

VALORACIÓN: B

Se ha comprobado que la carrera cuenta con convenios para la realización de las prácticas y del internado en hospitales y organismos de salud de Perú. Igualmente la carrera de obstetricia tiene contacto con el colegio de obstetras de Perú. La colegiación es obligatoria para ejercer la profesión.

Se recomienda ampliar el área de contacto de la carrera con otros organismos empleadores de fuera de la región de Puno para posibilitar una mayor expansión de los titulados. También incidir en la firma de convenios con organismos privados como asociaciones de clínicas privadas.

6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados

VALORACIÓN: C

Tal y como se ha constatado durante la visita, la carrera no tiene aún implementado un seguimiento de sus egresados y debe comenzar con su implantación tal y como propuso en su informe de autoevaluación.

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

VALORACIÓN: C

Tal y como se ha constatado durante la visita, la carrera no tiene aún implementado una bolsa de trabajo y debe comenzar con su implantación tal y como propuso en su informe de autoevaluación.

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

VALORACIÓN: A

Se ha comprobado durante la visita que la institución y la carrera en particular tienen vinculación con los barrios de la zona para dar charlas, información y ofrecer ayuda a personas desfavorecidas.

También se ha observado una implementación de otras actividades de cariz social en la universidad, como el centro de desarrollo juvenil en la facultad de ciencias de la salud o la existencia de varios grupos de música existentes en la misma.

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

VALORACIÓN: B

Si bien no existe de manera formal un programa de igualdad de género y equidad, la comisión de evaluación externa ha podido comprobar en la visita la multiculturalidad de la carrera. No se ha observado ningún conflicto entre géneros, etnias, personas de diferente condición social, etc, sino un clima de respeto mutuo.

A pesar de lo comentado, y al igual que plantea la carrera, sí se considera recomendable plasmar por escrito e implantar un programa de igualdad de género y equidad 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.

VALORACIÓN: C

La carrera tiene implantados ciertos elementos aislados sobre prevención de riesgos laborales, como señalización básica para la evacuación del edificio, así como algunos extintores. Sin embargo no se ha observado un análisis global de los riesgos 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 existen contenedores de residuos especiales en los laboratorios.

Relacionado con el medio ambiente, no se ha observado la implementación de una política de ahorro energético.

Por todo ello, tal y como ha planteado la carrera en su informe de autoevaluación, se debe implementar un programa activo en relación a los puntos comentados en este elemento.

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

VALORACIÓN: C

La carrera reconoce ya en su informe de autoevaluación que no garantiza la accesibilidad universal para personas con discapacidad. No hay implementada ninguna medida para posibilitar que personas minusválidas puedan acceder a las clases. Durante la visita se ha comprobado que no hay ningún estudiante con discapacidad física.

Por ello se debe iniciar una propuesta de mejora en este sentido.

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

VALORACIÓN: C

La carrera organiza puntualmente cursos de formación para los profesores y en algún caso para el personal administrativo y los estudiantes, pero no se puede certificar que la carrera tenga un programa de formación continua para todos los grupos de interés, analizando periódicamente sus necesidades y evaluando la efectividad de la formación ya realizada. Se debe por tanto implementarlo.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

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

FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

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. Se recomienda seguir incrementando los contactos con organismos y asociaciones académicas nacionales e internacionales, para posibilitar que los profesores y alumnos de la carrera puedan acceder a congresos y textos relacionados con la investigación, revistas, etc	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
6.2. La carrera cuenta con convenios para la realización de las prácticas y del internado y tiene contacto con el colegio profesional de obstetras de Perú.	6.2. Se recomienda ampliar el área de contacto de la carrera con otros organismos empleadores de fuera de la región de Puno para posibilitar una mayor expansión de los titulados.	<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, etc. La carrera en particular tiene vinculación con los barrios de la zona para dar charlas, información y ofrecer ayuda a personas desfavorecidas.		
6.6. Durante la visita se ha podido comprobar la multiculturalidad y el clima de respeto mutuo existente en la carrera.	6.6. Se recomienda plasmar por escrito e implantar un programa de igualdad de género y equidad y aprobarlo por las autoridades competentes.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" 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. Se debe trabajar en un programa de mejora de las instalaciones que garantice la accesibilidad universal para las personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	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,...)

VALORACIÓN: B

La universidad cuenta con una escuela de postgrado y una oficina de investigación, la cual se encarga de coordinar las convocatorias de proyectos, ayudas, etc.

No se ha podido verificar totalmente que la universidad desarrolle unos planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje de la formación para la investigación. Se recomienda igualmente trabajar en líneas concretas de investigación dentro del plan curricular.

7.2 La institución fomenta la investigación

VALORACIÓN: C

Existen ciertas ayudas para proyectos de investigación, pero son escasas y normalmente se adjudican sólo a los profesores nombrados. Los profesores nombrados son los únicos que tienen la posibilidad de asistir a congresos y recibir una parte de ayuda para los gastos. Los profesores contratados para poder asistir a congresos tienen que realizarlo en sus vacaciones.

La valoración de la investigación realizada en los procedimientos de contratación y renovación de profesores es muy escasa (1/2 puntos sobre 100 total) lo que también incide en que los profesores no investiguen y se dediquen a otras tareas.

Hay ayudas para la publicación de libros, de hasta el 50%, pero fundamentalmente para los profesores nombrados.

Por todo lo expuesto anteriormente, el apoyo a la investigación a nivel institucional no se evidencia, al no existir pruebas del fomento activo de la investigación por parte del centro ni una asignación clara de recursos para ello.

7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

VALORACIÓN: C

La carrera profesional de obstetricia a través del comité de investigación envía 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.

Durante la visita se ha podido comprobar que los incentivos económicos no son accesibles para todos los profesores que quieren investigar y que cuando son concedidos cubren sólo una parte de los gastos de la investigación.

La valoración de la investigación realizada en los procedimientos de contratación y renovación de profesores es muy escasa (1/2 puntos sobre 100 total).

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

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

VALORACIÓN: C

Se han observado colaboraciones puntuales de algún docente en algún proyecto de investigación, pero de manera muy aislada y a título personal.

Se debe fomentar la firma de convenios con otras instituciones y redes de investigación tanto nacionales como internacionales para realizar investigaciones compartidas y que los investigadores de la carrera adquieran conocimientos de otros proyectos de investigación y sus investigadores.

7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional

VALORACIÓN: C

Se han observado publicaciones muy puntuales en los últimos 3 años, tanto en congresos (se citó una publicación en un congreso internacional) como en otras actividades de investigación (una patente realizada). En cuanto a revistas científicas de referencia internacional no se ha observado ninguna evidencia.

Se debe fomentar en primer lugar la formación del 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.

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

VALORACIÓN: B

Se ha observado que la mayoría de profesorado que imparte docencia en la carrera con el título de doctor ha hecho un doctorado en el ámbito de ciencias de la educación. Además la mayoría de doctores son profesores nombrados.

Se recomienda que la universidad fomente en mayor medida la realización del doctorado por parte de sus docentes, incluidos los profesores contratados, y que este programa de doctorado se oriente al ámbito de ciencias de la salud.

7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

VALORACIÓN: C

La carrera de obstetricia cuenta en su plantilla con algún investigador a nivel nacional, pero no a nivel internacional, por todas las circunstancias que se han ido exponiendo anteriormente en esta directriz.

Se debe por tanto incidir en todas las recomendaciones y mejoras que se han comentado en

los puntos anteriores, así como crear y consolidar unos 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, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

7. INVESTIGACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
7.1. La universidad cuenta con una escuela de postgrado y una oficina de investigación, la cual se encarga de coordinar las convocatorias de proyectos, ayudas, etc.	7.1. Diseñar e implantar 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. Se recomienda trabajar en líneas concretas de investigación dentro del plan curricular	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.2. Se debe diseñar e implementar un programa sistemático de fomento de la investigación.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.3. Sistematizar el procedimiento de reconocimiento institucional de la investigación para los docentes. La Comisión de Evaluación Externa recomienda ampliar las condiciones de los sistemas actuales de reconocimiento de la labor investigadora, a fin de incrementar la implicación y la motivación del cuadro docente.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.4. Se debe fomentar la firma de convenios con otras instituciones y redes de investigación tanto nacionales como internacionales para realizar investigaciones compartidas y que los investigadores de la carrera adquieran conocimientos de otros proyectos de investigación y sus investigadores.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.5. Se debe fomentar en primer lugar la formación del 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. 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.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	7.6. Se recomienda que la universidad fomenta en mayor medida la realización del doctorado por parte de sus docentes, incluidos los profesores contratados, y que este programa de doctorado se oriente al ámbito de ciencias de la salud.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	7.7. Se debe 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

VALORACIÓN: A

La institución tiene un sistema de gobierno, establecido legalmente y que es de dominio público mediante la publicación del estatuto universitario.

8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad

VALORACIÓN: A

Las autoridades universitarias rinden cuentas periódicamente a través de la memoria de actividades anual, como se puede comprobar en la memoria del año 2012 incluida como evidencia.

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

VALORACIÓN: B

El equipo directivo de la carrera manifiesta un compromiso con los procesos de implantación de sistemas de gestión, si bien los actuales sistemas de gestión de calidad, en algunas de sus dimensiones, se encuentran en fases iniciales o presentan carencias de planificación. El propio objeto de la presente evaluación indica una intención de mejora continua evidente.

Esto no implica que se recomiende una mayor comunicación entre los distintos órganos de gobierno de la universidad para acelerar los procesos ya en marcha e impulsar aquellas acciones que están pendientes.

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

VALORACIÓN: B

Durante la visita se ha podido comprobar el esfuerzo de la carrera por comunicar la información relativa al proceso a los grupos de interés y organizar la visita externa.

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. Asimismo se recomienda definir los canales de comunicación que se utilizarán con los distintos grupos de interés.

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

VALORACIÓN: B

Tanto en las evidencias como durante la visita se ha podido constatar que el estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno de la institución.

Sin embargo, su participación en la elaboración del proceso de autoevaluación, así como de otros grupos de interés (egresados, empleadores,...) no ha quedado claramente reflejada. Por ello, se recomienda una mayor participación de los alumnos a la hora de diseñar el plan de mejoras resultante de la evaluación externa y posteriormente en la implantación del sistema de gestión de la calidad en la carrera.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO				
ELEMENTOS	A	B	C	D
8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente	X			
8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad	X			
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		X		
8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso		X		
8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		X		

FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

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 y que es de dominio público mediante la publicación del estatuto universitario.		
8.2. Las autoridades universitarias rinden cuentas periódicamente a través de las memorias de actividades anuales.		
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.	8.3. Se recomienda una mayor comunicación entre los distintos órganos de gobierno de la universidad para acelerar los procesos ya en marcha e impulsar aquellas acciones que están pendientes.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
8.4. Durante la visita se ha podido comprobar el esfuerzo de la carrera por comunicar la información relativa al proceso a los grupos de interés y organizar la visita externa.	8.4. Se recomienda 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. Asimismo deben definirse los canales de comunicación que se utilizarán 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 de la institución.	8.5. Se recomienda una mayor participación de los alumnos a la hora de diseñar el plan de mejoras resultante de la evaluación externa y posteriormente en la implantación del sistema de gestión de la calidad en la carrera	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

5.- OBSERVACIONES ADICIONALES

No se considera necesaria ninguna observación adicional

6.- DISPOSICIONES FINALES

Los incumplimientos detectados han sido debidamente aclarados por el presidente de la Comisión de Evaluación Externa durante la presentación oral del informe preliminar realizada el día 2 de octubre en la sede de la Carrera Académico Profesional de Obstetricia, manifestando el personal del Comité de Autoevaluación su total comprensión.

La carrera 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 mejoras** presentado por la carrera.

La comisión 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 informe de evaluación.

Santiago de Compostela, 04 de diciembre de 2013



Fdo.: José Eduardo López Pereira
Director ACSUG