

**ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 451**

**CARRERA DE OBSTETRICIA Y PUERICULTURA**

**UNIVERSIDAD MAYOR**

**SANTIAGO Y TEMUCO**

**NOVIEMBRE 2016**

## **ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 451**

### **Carrera de Obstetricia y Puericultura**

#### **Universidad Mayor**

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 10 de noviembre de 2016, la Comisión acordó lo siguiente:

#### **TENIENDO PRESENTE:**

1. Que esta resolución se emite en virtud de la autorización otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación, según las resoluciones de procesos de autorización de agencias N° 120 de fecha 23 de marzo de 2016 y N° 127 de fecha 14 de junio de 2016, de acuerdo a la Ley N° 20.129 y las resoluciones exentas DJ N° 013-4 y N° 016-4.
2. Que la Carrera de Obstetricia y Puericultura de la Universidad Mayor se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
3. El Contrato de Prestación de Servicios, de fecha 30 de mayo de 2016, firmado por los representantes legales de ambas instituciones.
4. Los Criterios de Evaluación para la Acreditación de las Carreras de Obstetricia y Puericultura, sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.
5. El Acuerdo de Acreditación N° 2011-190 de la Agencia Acreditadora AKREDITA Q.A., de fecha 17 de noviembre de 2011, que acredita la Carrera Obstetricia y Puericultura de la Universidad Mayor, por un plazo de 4 años.

6. El Acuerdo de Acreditación N° 2011-190 (R) de la Agencia Acreditadora AKREDITA Q.A., de fecha 16 de marzo 2012, que acoge el recurso de reposición presentado por la Carrera Obstetricia y Puericultura de la Universidad Mayor, en contra del Acuerdo de Acreditación N° 2011-190, y se aumenta el plazo de acreditación otorgado a 5 años.
7. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Obstetricia y Puericultura de la Universidad Mayor, presentado con fecha 25 de julio de 2016.
8. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 07, 08 y 09 de septiembre de 2016 y enviado a la institución con fecha 07 de octubre de 2016.
9. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 24 de octubre de 2016, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

## **CONSIDERANDO**

10. Que del proceso evaluativo que se ha llevado a cabo se desprenden fortalezas y debilidades que se mencionan, de manera resumida, en cada una de las dimensiones analizadas:

### **A. DIMENSIÓN PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS**

- El Perfil de Egreso de la carrera es explícito, claro, preciso en su enunciado, está en concordancia con la misión y visión Institucional, recoge las orientaciones Ministeriales, del Colegio de Matronas de Chile y criterios de la CNA relativos a la formación. El 2014 fue actualizado, validado y sociabilizado mediante variadas instancias de participación de diferentes

actores claves internos y externos, con metodologías cuanti y cualitativas que sirvieron de sustento para introducir ajustes a dicho perfil. Académicos, estudiantes y egresados tienen alta apreciación positiva (sobre el 90%) del perfil de egreso.

- El Plan de Estudios de la Carrera fue actualizado el 2014, se enmarca en el Currículum Mayor institucional, sigue los procedimientos internos de la Escuela y las directrices de la Dirección General Académica. Ambas sedes se rigen por los mismos planes de estudio, programas y métodos pedagógicos. Se estructura en tres bloques curriculares: Inicial, Disciplinario y Profesional, conducentes a las certificaciones de Bachillerato, Licenciatura y Título Profesional respectivamente. Además, tiene cuatro áreas formativas, transversales a los tres bloques curriculares: Formación Específica y Formación Básica, (focaliza las competencias profesionales), y Formación General y Formación en Gestión, (amplían el horizonte cultural y desarrollo personal, enfatizando el sello educativo institucional).
- El Plan de Estudios y los programas de asignaturas responden adecuadamente a los requerimientos del perfil de egreso y del mundo laboral. Son coherentes con los objetivos educacionales de la carrera. Más del 90% de los informantes claves de ambas sedes lo reconocen, aunque en los estudiantes de Santiago es menor (69%). Los empleadores reconocen unánimemente que los egresados poseen los conocimientos, capacidades y destrezas que el mercado laboral demanda.
- En la Carrera se realizan evaluaciones de competencias claves en cada salida de los bloques del currículum: al finalizar el bloque inicial (obtención del grado de Bachiller), al finalizar el bloque disciplinario (grado de Licenciado) y en el bloque profesional (competencias claves del Perfil de Egreso).

- Se dispone de un Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) para efectivamente certificar las competencias declaradas en el perfil de egreso. Además, existe una normativa que permite el adecuado funcionamiento del sistema regulando los aspectos técnicos y administrativos implícitos en este. La institución (Oficina de Registro de Estudiantes ORE) certifica la situación final de cada estudiante, declarando las competencias evaluadas y el desempeño logrado, lo cual es valorado muy positivamente por ellos.
- La Carrera usa el Sistema de Créditos Transferibles ECTS (European Credits Transfer System), aplicable a los alumnos extranjeros que estudian en la U. Mayor y a alumnos de ella que realizan estudios en el extranjero. La Carrera no adscribe a SCT Chile. Ello representa una desventaja para la movilidad estudiantil, dificultando las convalidaciones y reconocimientos académicos (“Declaración de Valparaíso” – CRUCH, abril 2003).
- El 2014, la U. Mayor impulsó una revisión de todos los planes de estudios. La Carrera actualiza su plan y reduce en 9% las horas pedagógicas (de 6.570 el 2013 a 5.982 el 2015). Los cambios se enfocan en favorecer el aprendizaje, articulando resultados de aprendizaje de asignaturas básicas hacia asignaturas disciplinares; integrando asignaturas relacionadas con las Ciencias Sociales y fortaleciendo la primera asignatura clínica para optimizar el apresto del estudiante a la práctica clínica. Sin embargo, 48% de docentes en Santiago y 38% en Temuco estiman que “existen contenidos que no son útiles ni relevantes en la formación de los estudiantes.
- La malla curricular tiene una lógica de progresión con sus áreas de formación, con mayor predominio de cursos del área Básica y General en los 2 primeros años, e incorporación gradual y progresiva a partir de 1° año de los cursos de formación profesional. La incorporación de prácticas

tempranas contribuye a la integración teórico-práctica y a la confirmación vocacional de los estudiantes.

- La Carrera no considera la formación obligatoria en inglés, al que solo se accede a través de una asignatura electiva.
- Se constata que las rotaciones de Internado fueron reducidas a la mitad con respecto al plan de estudios original. Representa una reducción de carga horaria positiva, pero también una amenaza potencial en las oportunidades de formación, lo que es reconocido así por Internos y Egresados. El Internado cuenta con tiempo protegido para la formulación y ejecución de un proyecto de investigación clínica o epidemiológica. Sin embargo, esta actividad curricular corresponde más bien al período formativo de la Licenciatura, por lo que un eventual cambio de nivel pudiese liberar tiempo para la práctica profesional.
- Los programas de asignaturas son consistentes con el Plan de Estudio. Los académicos disponen de un Portal Docente para la planificación de asignaturas en línea. Incluye un instructivo de referencia de acceso a la web y una guía para el diseño de la planificación de la asignatura. Esta implementación permite un monitoreo y seguimiento del proceso por parte de docentes y directivos.
- Las referencias bibliográficas de los programas de estudio son adecuadas en relación con la profundidad y diversidad que señalan sus contenidos.
- Las metodologías didácticas son variadas, innovadoras y coherentes con la formación por competencias que el plan formativo declara y el perfil exige.
- Las técnicas e instrumentos de evaluación son diversos, innovadores y consistentes con las metodologías activas de enseñanza – aprendizaje, con la sola excepción de la certificación de competencias de Bachiller.

- Los Centros de Simulación Clínica (CSC) favorecen la formación. Son un recurso de aprendizaje adecuado al plan formativo, consistente con la innovación pedagógica y son altamente valorados por los estudiantes.
- Las experiencias prácticas y campos clínicos disponibles son suficientes y adecuados en número, diversidad y complejidad. Garantizan los medios para una adecuada formación.
- Los requisitos de selección y admisión están claramente establecidos y son de público conocimiento. La U. Mayor establece dos vías de ingreso: regular y especial. Para la vía regular se postula a través del Sistema Único de Admisión de las Universidades del Consejo de Rectores. El puntaje mínimo exigido de postulación es de 550 puntos más la Licencia Media. Para la vía de ingreso especial existen cupos dirigidos a personas que demuestren habilidades, competencias y/o aptitudes destacadas.
- No existe un plan institucional de nivelación de competencias de ingreso. La carrera realiza tutorías académicas contingentes conforme el sistema de alerta temprana institucional detecta los estudiantes en riesgo académico.
- Entre 2013 y 2015 ingresaron a la Carrera 355 alumnos, 218 (61.4%) en Santiago y 137 (38.6 %) en Temuco. La matrícula efectiva ha descendido desde hace dos años en Temuco. El Informe de Autoevaluación lo explica en términos de “resguardo de la calidad”. Ello no pudo ser verificado en visita de pares.
- El puntaje promedio de PSU en el período descrito es de 585 puntos (623.3 para Santiago y 546.8 para Temuco). Además de esta diferencia, los puntajes de corte del último matriculado son entre 80 y 100 puntos más bajos en Temuco que en Santiago. Se observa que no se cumple en el proceso de admisión con el puntaje mínimo de postulación en sede Temuco (454,0 - 470,5 - 455,0 tres últimos años).

- La postulación a la Carrera es de 436 estudiantes, concentrando Santiago el 55.5% y 44.5% Temuco. La matrícula total en el período de análisis es de 346 estudiantes (60.4% Santiago, 39.6% Temuco). La postulación total de estudiantes por cupo es baja (1.26).
- En Santiago la duración promedio de titulación son seis años. Entre 2002 y 2011 las tasas de egreso son variables y oscilan entre 14.9% a 42.2 % con promedio de 28.3%, cifra considerada baja por los pares evaluadores.
- La carrera es monitoreada y evaluada periódicamente en todos los aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje por el Sistema de Evaluación de la Efectividad Educativa (SEEE). Además, se cuentan con una normativa para el SECC, que desarrolla aspectos técnicos administrativos y financieros. Los resultados obtenidos en la formación son evidenciados al término del ciclo formativo. Están respaldados por el Seguimiento de Egresados y Titulados.
- Los resultados de progresión según cohortes son adecuados (período 2012 – 2014). En Santiago la tasa de retención promedio al 2° y 3° año es de 94.8% y 93,0%, respectivamente. En Temuco al 2° y 3° año son 84,6% y 81,5% respectivamente. Existen mejores indicadores (tasas de deserción, retención y puntajes de ingreso) en Santiago que en Temuco, lo que se debería a diferencias de perfil de ingreso de los estudiantes.
- Las tasas de deserción en Temuco son de 2 a 6 veces mayores que en Santiago. En el 2012 fue de 19.6% para 2° año, 23.9% para 3° y 34.8% para 4°, constituyendo un indicador negativo. Las causas fueron: económica (44.5%), retiro voluntario (22.2%), renuncia voluntaria vocacional (11.1%), motivos personales, de sede (11.1% c/u).
- La Carrera evidencia buenas tasas de aprobación con rendimiento global de 5.11 y promedios de 5,2 en Santiago y 5.0 en Temuco. La tasa promedio de aprobación global de asignaturas es 91.4%, siendo en Santiago levemente

más alta que en Temuco (89%). Las tasas de reprobación en Santiago disminuyeron; en Temuco se mantienen en un promedio de 11%. Niveles de exigencia para la aprobación de las asignaturas: nota 4.0 que corresponde a un (60%); 70% en asignaturas clínicas y pre-títulos y en el Sistema de Evaluación de Competencias el Nivel de Desempeño Efectivo se alcanza con 80%.

- Los requisitos de graduación y titulación son adecuados y concordantes con las exigencias del perfil de egreso. Están normados y establecidos en la reglamentación vigente. Los estudiantes tienen claridad sobre ellos.
- Se dispone del Sistema de Alerta temprana que implementa estrategias para detectar estudiantes con problemas académicos u otros que interfieran con el proceso de enseñanza aprendizaje, con derivación a instancias de ayuda. Existen programas remediales derivados de la certificación de competencias para mejorar los desempeños de los estudiantes. Tienen valoración positiva.
- Los estudiantes retroalimentan el proceso formativo evaluando, con un cuestionario, la docencia impartida. Se aplica c/semestre y el instrumento consta de preguntas abiertas para evaluar el desempeño docente. El análisis de los resultados los realiza la coordinadora de nivel y la Dirección Docente. Una vez finalizado éste, los resultados son informados a los académicos.
- La institución desarrolla un proceso de inducción a todos los docentes que ingresan a ella (Modelo Educativo U. Mayor, Aseguramiento de la Calidad, funciones Institucionales, áreas e hitos importantes del quehacer institucional).
- La Carrera tiene un buen seguimiento de sus procesos académicos con estadísticas de tasas de retención, aprobación, tiempo de titulación y de egreso. Como mecanismo de retroalimentación y mejora continua consulta

a empleadores y egresados. Sus procesos formativos son monitoreados y evaluados por el SEEE. La ORE mantiene la información académica de los estudiantes. Los docentes tienen acceso a una plataforma que les permite planificar sus actividades en el marco de la regulación general de la Universidad, fijar las ponderaciones y fecha de las evaluaciones, colocar las calificaciones y comunicarse vía mensajería con sus estudiantes, desarrollando un seguimiento y control de sus asignaturas. Los directivos de la carrera realizan seguimientos de la planificación, grado de desarrollo y evaluación de las asignaturas.

- La U. Mayor mantiene una base de datos actualizada del seguimiento de egresados y titulados. La Carrera dispone del Programa de Seguimiento de Egresados desde el 2013, manteniendo contacto con ellos.
- La política institucional de seguimiento de titulados es clara, pero en la Carrera su formulación actual se limita a la generación y actualización de base de datos. Faltan proposiciones sistematizadas y formalizadas respecto del seguimiento. No obstante, identifican varias propuestas factibles (retroalimentación para el plan de estudios y de estudiantes, formación continua entre otros).
- Los egresados tienen una alta empleabilidad (ámbito público, privado y otras áreas). Refieren contactos institucionales formales e infrecuente convocatoria desde la Escuela. La fidelización de egresados no ha sido analizada ni afrontada en profundidad.
- Existe vinculación fluida y eficaz con los empleadores, en especial con los de los campos clínicos donde se desarrollan las prácticas, con una comunicación efectiva en función de la planificación de las actividades docentes que se desarrollan en ellos. Existen reuniones anuales de retroalimentación para realizar los ajustes necesarios en las asignaturas profesionales.

- Existen posibilidades de realizar educación continua. Los egresados pueden acceder a Diplomados y Magíster que imparte la Facultad de Ciencias. La carrera dicta en Santiago un Diplomado en Ecografía Obstétrica y a partir de 2017 el Magíster en Matronería en Salud Integral de la Mujer. La Universidad dispone de una Unidad de Educación Continua que ofrece cursos y capacitaciones en siete áreas.
- El nivel de desarrollo de la investigación en la Carrera es incipiente. Se evidencia ausencia de líneas de investigación y reducido número de artículos científicos publicados. Se debe poner mayor énfasis en revistas de corriente principal. No existe tiempo protegido para el desarrollo de investigación, aun cuando es considerada una actividad relevante por la U. Mayor.
- Para fortalecer el desarrollo de la investigación en los estudiantes fue creado un Programa Tutorial de Proyectos de Investigación de pre-título para internos de la carrera.
- Se declara que se está transitando hacia una Universidad compleja. Preocupa que la mayor parte de las jornadas académicas de la Carrera estén destinadas exclusivamente a la docencia. Adicionalmente, la inexistencia de Departamentos Académicos no permite garantizar razonablemente la adecuada priorización y definición de líneas de investigación para la generación del conocimiento propio de la disciplina. Aunque la formación de nodos de desarrollo e investigación apunta a suplir parcialmente la noción tradicional del Departamento Académico.
- La carrera se vincula a nivel internacional, nacional y regional a través de su participación en reuniones, mesas de trabajo, asesorías, presentaciones en eventos y otros desarrollando actividades de extensión y prestación de servicios inherentes a su quehacer profesional No se visualiza un programa

de cada actividad con los indicadores de impacto y su respectiva evaluación.

## **FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS**

1. Perfil de Egreso explícito, claro, preciso en su enunciado y en concordancia con la misión y visión Institucional, las orientaciones del Minisal relativas a la formación, del Colegio de Matronas de Chile y de acuerdo a los criterios de la CNA. Conocido y socializado.
2. El Plan de Estudios y los programas de sus asignaturas responden con propiedad a los requerimientos del perfil de egreso y del mundo laboral. Son coherentes con los objetivos educacionales de la carrera.
3. Las metodologías didácticas son variadas, innovadoras y coherentes con la formación por competencias que el plan formativo declara y el perfil exige.
4. La incorporación de la Simulación Clínica es un recurso de aprendizaje adecuado al plan formativo, consistente con la innovación pedagógica y coherente con la responsabilidad profesional que la sociedad actual demanda.
5. Las metodologías de enseñanza en cada asignatura consideran una formación teórica y/o práctica consistente con el modelo de formación orientado por competencias.
6. Existe un mecanismo formal de perfeccionamiento pedagógico de los docentes.
7. Requisitos de selección y admisión claramente establecidos y de dominio público.
8. Adecuados mecanismos de monitoreo y evaluación de sus procesos formativos

9. Alta tasa de empleabilidad en los titulados de la carrera, 98% antes de los seis meses y el 88% la logra antes de un mes.

## **DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS**

1. Desarrollo de la investigación en nivel incipiente con ausencia de líneas de investigación y reducido número de publicaciones. Se debe enfatizar en revistas de corriente principal. Debilidad no mejorada, identificada en el proceso de acreditación anterior.
2. Tasas de egreso bajas oscilando entre 14.9% a 42.2 % con promedio de 28.3%.
3. La vinculación con los egresados no está sistematizada, ni formalizada.

## **B. DIMENSIÓN CONDICIONES DE OPERACIÓN**

- La Universidad Mayor está organizada en tres Facultades con 59 Escuelas de pregrado que funcionan en dos sedes (Santiago y Temuco). La Dirección de Escuela tiene una estructura organizacional definida, dependiente del Decanato de la Facultad de Ciencias y con estrecha relación con los niveles superiores de la Universidad. El cargo Directivo de mayor importancia es el Director de Escuela, responsable de la toma de decisiones y la administración de ella. Cuenta con el apoyo de una Directora Docente y Coordinaciones.
- Las funciones y atribuciones del cuerpo directivo están definidas y normadas, son explícitas y facilitan la administración y la gestión de la unidad. Los directivos tienen formación de postgrado y sólida experiencia profesional para desempeñar sus cargos y tienen reconocimiento a nivel interno y externo.

- La Escuela establece sus estructuras internas para el desarrollo de sus actividades que comprende 7 tipos reuniones (Consejos de Escuela, Reuniones de Articulación, Reuniones de Coordinaciones, entre otras). Los docentes de campos clínicos participan regularmente de la gestión del currículum y del proceso formativo, integran instancias formales y sistemáticas de reunión con directivos de la carrera. Tiene mecanismos adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos y su asignación eficaz.
- La formulación y ejecución presupuestaria se rige por la política presupuestaria de la U. Mayor con un sistema centralizado de gestión y administración de procesos académicos y financieros. El presupuesto es elaborado sobre la base del histórico con los ajustes y correcciones pertinentes. Los proyectos de inversión y necesidades académicas contingentes son priorizados por las autoridades académicas unipersonales correspondientes. Existen mecanismos apropiados que organizan el presupuesto y llevan el control presupuestario. La Dirección de Escuela cuenta con presupuesto para financiar los gastos operacionales, de inversión y contratación de recursos humanos. La Carrera es sustentable desde un punto financiero.
- El cuerpo académico es idóneo, cohesionado, con perfeccionamiento pedagógico y disciplinar, comprometido con el proyecto educativo, equilibrado en su composición en cual coexisten personas con formación de postgrado y con vasta trayectoria profesional y docentes en proceso de formación académica, cursando postgrados, y otros que tienen una gran trayectoria clínica-asistencial. Existe buen clima organizacional y un cuerpo docente comprometido con su desarrollo académico, que busca instancias de progresión contando con el apoyo de la institución para consolidar su formación académica.

- El número de docentes es adecuado (año 2015: 121 académicos 73 (60.3%) en Santiago y 48 (39.7%) en Temuco. Las Jornadas Completas Equivalentes en cada sede son exiguas: 28,5 en Santiago y 5,25 en Temuco. La mayoría de ellas son docentes o de gestión. La relación de servicios realizados por académicos contratados versus honorarios en Santiago es de 64.9% v/s 35.1%. En Temuco, es de 16.7% v/s 83.3%, indicador que no corresponde a estándares de calidad. Una gran proporción de docentes instructores (79.2 (S) y 80% (T), debe desarrollar un programa de formación académica.
- La Dirección de Recursos Humanos establece y regula los procedimientos y criterios de selección, contratación, beneficios, remuneraciones, evaluaciones, perfeccionamiento y desvinculación del personal de la Universidad según la Normativa de Selección, Evaluación y Cese de las Funciones Docentes.
- La Carrera tiene mecanismos definidos para la incorporación de académicos a la planta docente, existiendo un Sistema de Jerarquización del Personal Académico. Los mecanismos de evaluación del desempeño de los académicos se realizan a través de la evaluación de asignaturas al finalizar cada semestre. Solo 3% de los académicos posee jerarquía de profesor Titular y Asociado.
- La institución posee una política de perfeccionamiento académico cuyo objetivo es reforzar la efectividad educativa. Se evidencia coherencia con la declaración planteada en la política.
- En Santiago y Temuco se dispone de espacios físicos amplios, salas, CSC, equipamiento y bibliotecas de excelente nivel. La infraestructura es sólida, de calidad y moderna, incluyendo el sistema de bibliotecas (6 en Santiago y 1 en Temuco) cuya organización es centralizada en la gestión administrativa, adquisición, procesos técnicos y publicaciones periódicas y

descentralizada en los servicios de préstamos, servicios al público y referencia. Con infraestructura física y tecnológica adecuada y personal capacitado. Existe una buena percepción de su funcionamiento (sobre 80%) entre docentes y estudiantes. La disponibilidad de bibliografía básica y complementaria en formato físico de uso frecuente está en cantidad suficiente.

- Se dispone de salas de clases para desarrollar los aspectos teóricos de los cursos. Son de acceso transversal y habilitadas con acceso a redes, equipamiento tecnológico y el mobiliario necesario. Están en buenas condiciones y existen mecanismos institucionales de reposición, reparación y adquisición de bienes, recursos e insumos.
- Los alumnos tienen acceso a laboratorios de computación en ambos campus. 12 laboratorios en Santiago, c/u con 25 puestos de trabajo con 300 computadores conectados a internet e impresoras. En Temuco son 9 laboratorios con 195 computadores y 14 impresoras. En ambas sedes los estudiantes cuentan con un servicio gratuito de impresión (1000 unidades/semestre). Quienes cursan internados disponen de impresión de sus trabajos a color. Sin embargo, la satisfacción de los estudiantes con la infraestructura computacional es valorada en un 48%, lo cual constituye una debilidad.
- La institución dispone desde el 2012 del CSC en ambas sedes, con infraestructura física y tecnológica moderna, equipamiento e insumos adecuados, que permiten el desarrollo de la simulación en diferentes niveles de complejidad, recrean las condiciones de trabajo en una clínica u hospital, generando el entorno realístico de escenarios clínicos. Estos Centros tienen alto reconocimiento académico.

- Se dispone de 50 campos clínicos, 35 (70%) en Santiago y 15 (30%) en Temuco. Son adecuados en número, diversidad y complejidad, por lo que permiten presumir el logro de los propósitos de formación.
- Los estudiantes pueden acceder a un programa adecuado de servicios para atenderles en sus problemas y necesidades personales de carácter socioeconómico, de salud y de otros beneficios. Éstos se informan en página web de la universidad. <http://www.umayor.cl/serviciosestudiantiles>. Las unidades de apoyo y servicios estudiantiles son suficientes y adecuados para la atención de los estudiantes de la carrera.
- La institución se preocupa de manera permanente de la renovación de equipamiento y mejoramiento de las instalaciones.

### **FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN**

1. Las académicas con cargos de dirección de carrera cuentan con formación de postgrado y reconocimiento interno y externo por su nivel de calificación y experiencia y dilatada trayectoria profesional y académica. Sus funciones están normadas, son explícitas y facilitan la administración y la gestión de la unidad.
2. La Dirección de Escuela cuenta con presupuesto para financiar los gastos operacionales, de inversión y de contratación de recursos humanos. La Carrera es sustentable financieramente.
3. El cuerpo académico es idóneo, comprometido con el proyecto educativo, equilibrado en su composición, coexistiendo docentes con una sólida formación, con postgrado y vasta trayectoria profesional y docentes que están en proceso de formación académica cursando postgrados y otros que son docentes con gran trayectoria clínica-asistencial, lo que produce un intercambio natural de experiencias, saberes y tutorías. Poseen perfeccionamiento pedagógico y disciplinar.

4. La infraestructura física, equipamiento e insumos son adecuados y suficientes para garantizar el logro de los propósitos de formación. Cuenta con el respaldo institucional para tal fin.
5. El CSC de cada sede permiten el desarrollo de la simulación en diferentes niveles de complejidad. Tienen reconocimiento académico siendo una fortaleza importante en las condiciones de operación de la carrera y de la Institución.
6. El moderno sistema de Biblioteca, permite el acceso a recursos bibliográficos físicos y virtuales y a las tecnologías de información y comunicación.
7. Los campos clínicos disponibles son adecuados en número, diversidad y complejidad, lo que permiten presumir el logro de los propósitos de formación.
8. La Institución brinda apoyo estudiantil de calidad con unidades de apoyo y servicios estudiantiles suficientes y adecuados.

### **DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN**

1. La cantidad de Jornadas Completas Equivalentes en cada sede es exigua, 28,5 en Santiago y 5,25 en Temuco. La mayoría de las JC son docentes o de gestión. La relación de servicios realizados por académicos contratados versus honorarios en Santiago es de un 64.9% v/s 35.1%. En Temuco esta relación es de un 16.7% v/s 83.3%. Este indicador no es suficientemente consistente con criterios de calidad.
2. Baja proporción (3%) de académicos con jerarquía de profesor Titular y Asociado.
3. Déficit de equipos de computación en función del número de alumnos de la carrera e institución.

### C. DIMENSIÓN CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

- La Carrera tiene propósitos y objetivos claramente definidos, explícitos y formalizados, concordantes con el perfil de egreso. Están alineados con los de la Institución y se expresan en la Planificación Estratégica (2015-2019). Son compartidos por todos los miembros de la Carrera y se difunden en diversas instancias a toda la comunidad.
- La Carrera conoce el medio profesional en que se inserta. Los docentes, en su mayoría, son profesionales clínicos que laboran en diferentes niveles del sistema de salud. Ello contribuye a la actualización del contexto disciplinario. Tienen perfeccionamiento en docencia universitaria, exigido e impartido como estrategia institucional. Algunos desarrollan investigación inicial en el área disciplinar y mantienen contacto permanente con el entorno profesional.
- La Carrera mantiene información acerca del desarrollo de la disciplina. Sus docentes se vinculan al contexto profesional por el perfeccionamiento continuo en áreas de la Matronería, instancias académicas, gremiales y técnicas.
- El cuerpo docente es reconocido por la actualización de sus conocimientos y su calidad (encuestas y entrevistas de académicos y estudiantes). La realización de actividades de investigación la reconocen el 28% y 40% de los docentes de Temuco y Santiago respectivamente.
- La Carrera está consciente y conoce los avances de su actividad de formación y el grado en que está logrando sus propósitos, mediante seguimiento y evaluación de los procesos por el SEEE y reuniones de coordinación con profesores responsables de asignaturas.

- A nivel estudiantil se realiza semestralmente evaluación de asignaturas y reuniones del centro de estudiantes y representantes por curso con Directora de Escuela.
- La carrera orienta sus acciones al cumplimiento de propósitos y objetivos siguiendo los lineamientos del Plan Estratégico y las Normativas Institucionales.
- El proceso de toma de decisiones es adecuado y conocido, se realiza según la reglamentación institucional y el sistema centralizado de gestión y administración de procesos académicos y financieros, priorizando actividades que proporcionen resultados consistentes y académicamente satisfactorios. Se basan en información válida y confiable acerca de las condiciones en que se desarrolla el Plan de Estudio y los aspectos administrativos.
- La información entregada a los potenciales estudiantes y postulantes a la Carrera es clara, completa y fidedigna. Los procesos institucionales de difusión y publicidad son adecuados. Todos los estamentos conocen los servicios de la unidad.
- Para sus acciones internas, cuenta con un sistema de información que le permite acceder a estadísticas en cualquier ámbito y nivel de procesos (Sistema Centralizado de Gestión y Administración de Procesos Académicos y Financieros).
- Existe una reglamentación institucional que regula el funcionamiento y los procesos de la Carrera. Estipulan claramente derechos y deberes de académicos y estudiantes. La documentación está disponible en el sitio Web de la U. Mayor y es conocida por académicos y estudiantes.
- Proceso realizado con rigurosidad integrando a los diversos estamentos en la formulación de opiniones y datos específicos de cada uno de ellos,

identificando fortalezas y debilidades y estableciendo un Plan de Mejora de estas últimas.

### **FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN**

1. La carrera demuestra integridad de propósitos, objetivos formativos, perfil de egreso y plan formativo asociado. La normativa institucional, organización estructural administrativa y financiera le permite avanzar al logro de ellos existiendo coherencia institucional de la normativa de reglamentación vigente y el desarrollo de las actividades formativas.

### **DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN**

1. El informe de autoevaluación es escasamente autocrítico. Sus juicios de valor son predominantemente descripción de los resultados de las encuestas de opinión entre los diversos estamentos.

### **POR LO TANTO,**

11. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar la Carrera de Obstetricia y Puericultura de la Universidad Mayor, que conduce al título de Matrona – Matrón y a los grados académicos de Bachiller en Obstetricia y Puericultura y Licenciado (a) en Obstetricia y Puericultura, por un plazo de **5 años**, desde el 17 de marzo de 2017 hasta el **17 de marzo de 2022**.
- b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:  
Santiago; Diurna; Presencial  
Temuco; Diurna; Presencial

- c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Obstetricia y Puericultura de la Universidad Mayor podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones transmitidas por este Consejo. Para tal efecto deberá presentar la documentación correspondiente al menos 90 días antes del vencimiento de esta acreditación.

La institución podrá reponer la decisión de acreditación adoptada por este Consejo, según los procedimientos de la Agencia.

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



**Heriberto Fernández Jaramillo**

**CONSEJERO ÁREA SALUD  
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



**Álvaro Vial Gaete**

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